Gestió de
Serveis Sanitaris

Reglament Sistema per a la Incentivació, Promoció i Desenvolupament Professional (SIPDP) Grup 2

Data elaboració: 5 Juliol de 2019

Gestió de
Serveis Sanitaris

INDEX:

Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament del grup 2

1. . Introducció 2

2. . Característiques genèriques del sistema 3

2.1. Voluntarietat 3
2.2. Avaluació 3
2.3. Permanència 3

2.3.1. Permanència en el nivell D 3

2.4. Estructura per nivells 4
2.5. Retribució 4
2.6. Comissió d'avaluació 4

2.6.1. Composició de la Comissió de l'avaluació 4
2.6.2. Funcions de la Comissió d'avaluació 5

2.7. Àmbit aplicació 7
2.8. Adaptabilitat 7
2.9. Vigència 7

3. . Components bàsics del sistema 7

3.1. Accés general 7
3.2. Característiques dels nivells 7
3.3. Requisits d'accés per a cada nivell 8

4. . Normes comunes per a tot el sistema i per a tots els grups 10

4.1. Consideracions 10
4.2. Absorció i compensació 10

5. . **Activitats avaluables** 10

5.1. Activitat professional 11

5.1.1. Coneixements, pensament crític i pràctica reflexiva 11
5.1.2. Procés de cures i continuïtat assistencial 11
5.1.3. Responsabilitat i autonomia 12
5.1.4. Implicació i compromís professional 13
5.1.5. Recerca i innovació en la pràctica assistencial 13
5.1.6. Ètica, valors i confidencialitat de la informació 14

5.2. Activitat curricular 16

5.2.1. Activitats acadèmiques 16
5.2.2. Activitats científiques, d'investigació i de docència 17

Gestió de
Serveis Sanitaris

REGLAMENT SISTEMA PER A LA INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL (SIPDP) GRUP 2

HUSM - GSS

Segons Conveni Capítol 12 (Article 75)

Marc general

1. És convicció dels signants d'aquest document que els/les professionals són el capital principal dels centres. Per això i per aconseguir una major eficiència, eficàcia i qualitat en la prestació de serveis que presten les empreses incloses dins l'àmbit del conveni i per aconseguir empreses amb visió de futur, que assoleixin l'estabilitat de llurs treballadors/es i la viabilitat econòmica en un horitzó competitiu, cal dedicar una atenció especial als recursos humans. En aquest sentit el marc d'incentivació i promoció que es pacta ha de permetre que els centres o institucions de l'àmbit del conveni incorporin un model de gestió integrada dels recursos humans que s'ha de basar en el principi del reconeixement de la importància de les persones en l'organització.

2. El marc aplicatiu d'aquest sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional recull:

a. Elements d'incentivació per al desenvolupament de la tasca habitual i per a la configuració de polítiques salarials utilitzant instruments de millora de la formació en relació al lloc de treball i amb instruments de millora de la formació general.

b. Elements de promoció professional en el marc de l'empresa que permetin a través de la corresponent avaluació reconèixer l'aportació permanent que es vagi realitzant amb traducció retributiva complementària no consolidable.

c. Elements de desenvolupament professional en el marc de l'empresa que permetin també a través de l'avaluació reconèixer el valor afegit aportat pel/per la professional, dotar-se d'instruments de promoció dinàmica i projecció exterior amb retribució complementària no consolidable.

Dins aquest marc global, la direcció dels centres establiran mecanismes facilitadors per al desenvolupament del sistema.

Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament del grup 2.

1. Introducció

L'exercici de l'activitat del personal del Grup 2 en l'àmbit sanitari ha evolucionat en el temps sense recollir elements diferenciadors reconeixedors de les diverses aportacions d'aquest grup professional en funció dels diferents rols desenvolupats. L'únic element aglutinador ha estat l'acreditació titular de la diplomatura/grau corresponent, i l'única via de promoció és l'assumpció de responsabilitats de comandament.

És per tal d'adequar les aspiracions professionals a les necessitats del sistema que cal definir instruments de promoció que permetin un reconeixement des de les vessants:

- Experiència i competències.
- Compromís i implicació institucional en els resultats.
- Motivació i aprenentatge permanent.

El criteris que hem de tenir en compte en el disseny del nostre sistema d'avaluació són: EQUITAT, OBJECTIVITAT, SIMPLICITAT I TRANSPARÈNCIA.

El sistema de promoció professional ha de preservar en tot moment la cultura i el model organitzatiu de cada institució.

L'avaluació de la competència professional es farà en base a dos apartats:

- Activitat professional
- Activitat curricular

L'objectiu del document és donar resposta als treballadors/es del grup 2 de l'HUSM de GSS al requeriment del II Conveni Col·lectiu de Treball dels Hospitals d'Aguts, Centres d'Atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, Concertats amb el Servei Català de la Salut, segons el qual l'organització per mitjà d'una comissió d'avaluació establirà els criteris específics de l'avaluació del col·lectiu del grup 2 per al desenvolupament del sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional pels nivells A, B, C, i D.

2. Característiques genèriques del sistema

2.1 Voluntarietat: el/la treballador/a participarà voluntàriament en el sistema, tant en l'accés com en els canvis de nivell, sense que, en cap cas, tingui caràcter obligatori.

2.2 Avaluació: l'avaluació tindrà en compte, depenent de la tipologia i la cultura de cada centre el següents àmbits en relació als objectius de la institució:

Activitat professional.

Aportacions des de la participació i la implicació.

Aptituds.

Formació continuada.

Docència.

Investigació.

El/la professional serà avaluat/da periòdicament en funció dels criteris que es puguin determinar a cada centre, en funció del compromís del/de la professional (participació i implicació amb els objectius de la seva institució), la competència professional i l'efectivitat de la pràctica professional, formació continuada... es valorarà de manera més alta els criteris basats en el compromís i mèrits assistencials.

2.3 Permanència: els nivells A, B i C són consolidables. L'assoliment del nivell D en la valoració no significa la permanència definitiva en el mateix. La comissió avaluadora tindrà competència per a revisar els nivells professionals assolits, llevat dels que tenen la consideració de consolidable.

2.3.1 Permanència en el nivell D: el nivell D no serà consolidable fins que el personal assoleixi els 60 anys d'edat.

La permanència o no en el nivell D es produirà:

- Per avaluació ordinària a la finalització del període mínim de permanència (6 anys de permanència en el nivell D per tenir accés a la revisió de la continuïtat en el nivell D).
- Per avaluació excepcional, sol·licitada per l'empresa o per la representació unitària dels treballadors.

El personal haurà de presentar la sol·licitud de revisió de la continuïtat en el nivell D, sis mesos abans de la finalització del període mínim de permanència (6 anys), per tal que la Comissió Avaluadora pugui determinar si es produeix la continuïtat en aquest nivell o, en cas contrari, la desestima.

En el cas que el professional avaluat no aporti els suficients mèrits exigits per a la continuïtat en ell nivell, aquest disposarà d'un termini de 6 mesos per a presentar la documentació necessària, data efecte que determinarà definitivament la permanència en el nivell D o el retrocés al nivell C.

Un cop revocat el nivell D per avaluació ordinària, el professional podrà sol·licitar novament l'esmentat nivell quan reuneixi els mèrits exigits per a l'accés. Després de dues avaluacions negatives caldrà romandre 5 anys en el nivell C abans de demanar una nova avaluació.

En l'avaluació excepcional, un cop revocat el nivell anterior caldrà romandre 5 anys abans de demanar una nova avaluació.

2.4 Estructura per nivells: s'establiran 4 nivells, A, B, C, D, amb una denominació específica i una permanència mínima, que permeti als professionals del grup 2 de l'HUSM de GSS dels centres o institucions estar identificat tant en l'àmbit de llur institució com en l'àmbit social i professional.

Els nivells en cap cas suposaran una vinculació a llocs de treball.

2.5 Retribució: cada nivell, per jornada completa, serà retribuït amb un complement de caràcter anual abonat en dotze mensualitats segons s'estableix en el conveni laboral vigent. Les jornades inferiors seran retribuïdes proporcionalment.

L'aplicació d'aquest sistema de nivells dintre del grup professional 2 deroga qualsevol altra denominació i sistema de nivells que poguessin existir als centres afectats per aquest conveni.

2.6 Comissió d'avaluació:

Es constituirà una Comissió d'avaluació del grup 2 de l'HUSM amb caràcter paritari, nomenada per la Direcció del centre i el Comitè d'empresa. En el cas de la representació del personal, les persones nomenades seran necessàriament personal del grup 2 del Centre.

Aquesta Comissió procurarà funcionar amb consens, però en cas d'empat decidirà la direcció del Centre, la qual vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.

Les persones integrants de la Comissió tindran l'obligació de confidencialitat i de secret en relació als comentaris i les valoracions que puguin realitzar els diferents components de la Comissió sobre les persones avaluades.

La Comissió d'avaluació establirà els criteris específics d'avaluació d'acord amb el marc genèric definit en el Conveni.

2.6.1 La Comissió d'avaluació tindrà la composició següent:

- 4 Vocals **titulars** designats per la Gerència de GSS (amb els respectius substituts)
- 4 Vocals **titulars** designats pels Representants Sindicals (amb els respectius substituts)

2.6.2 Funcions de la Comissió d'avaluació:

- **La Comissió és responsable de:**

  a) Valorar les sol·licituds d'inclusió en el SIPDP i designar responsables de la valoració horitzontal i vertical.
  b) Coordinar el procés de recollida deis instruments d'avaluació del factor competències (qüestionaris de competències i altres) i del factor formació (certificacions i títols varis).
  c) Valorar i quantificar els documents segons la norma.
  d) Detectar i analitzar possibles incoherències en el model d'avaluació.
  e) Valorar les propostes de revisió de nivell presentades.
  f) Elaborar les actes de cada reunió, amb la relació de casos avaluats i les resolucions adoptades, en base a les quals, la Gerència de GSS farà les comunicacions adients als sol·licitants.

- **Competències de la Comissió d'Avaluació:**

  a) Facultat per recaptar tota la informació necessària per aclarir qualsevol dubte, bé sigui demanant documentació complementaria, invitant al Responsable directe del sol·licitant i/o a l'interessat/da.
  b) Delegar accions especifiques en experts / professionals.
  c) La mateixa *Comissió* podrà realitzar un estudi d'un nombre representatiu de documentació per tal de corroborar o revaluar els resultats obtinguts.
  d) Proposar la revisió d'expedients per tal de ser revaluats, si s'escau, per majoria de la *Comissió.* Determinar el descens de nivell D. En cas d'empat, la Gerència de GSS tindrà el vot de qualitat.
  e) En el cas de no assolir la valoració del factor competències (activitat professional) degut a l'avaluació horitzontal, la Comissió valorà el cas, assignant nous avaluadors.

- **Normes d'actuació de la comissió d'Avaluació:**

  a) Per la constitució de la *Comissió* és necessari que assisteixin tots/es els/les vocals titulars o substituts/es.
  b) Les resolucions que siguin negatives hauran de ser motivades, informades i presentades a tots els membres de la Comissió. La resolució final serà consensuada entre tots els membres. Contra la mateixa es podrà interposar la corresponent reclamació davant la jurisdicció social.
  c) Les decisions s'adoptaran de forma consensuada i hauran de ser argumentades. En cas d'empat tindrà vot de qualitat la Gerència o persona delegada de GSS, que vindrà obligada a raonar per escrit la seva decisió.
  d) La Comissió es regularà per aquest reglament de funcionament.
  e) Cap dels membres podrà participar en la reunió o reunions en que hagi d'avaluar-se ell mateix.
  f) Les decisions de la Comissió podran ser reclamades en un termini de 15 dies hàbils des de la comunicació a l'interessat davant la Gerència de GSS, que les resoldrà previ informe de la mateixa Comissió i exhaurirà la possibilitat de recórrer.
  g) Els membres de la comissió avaluadora tindran l'obligació de confidencialitat respecte al contingut de les deliberacions de les conclusions i els acords. Es regiran en tot moment pel compliment del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació de les mateixes.

- **Procediment d'avaluació:**

a) La Comissió d'avaluació es reunirà cada 4 mesos per tramitar els expedients que hi hagi pendents.
b) Es lliurarà el qüestionari d'avaluació en un termini màxim de 15 dies, post comissió.
c) El termini màxim per remetre la documentació del sol·licitant i els qüestionaris lliurats (avaluació vertical i horitzontal) serà d'un mes.
d) Els professionals que avaluïn remetran el qüestionari a la persona emissora de forma confidencial, amb el nom, lloc de treball, data avaluació i signatura.
e) La Direcció d'Infermeria presentarà les avaluacions a la propera comissió.

La comissió d'avaluació és responsable de :

a) La recollida de tots els qüestionaris o altres instruments d'avaluació.
b) Creació d'una base de dades de les persones que opten.
c) Elaborar la puntuació final.
d) Comparar punts obtinguts amb la matriu de punts mínims per nivell.
e) La resolució de comissió es traslladarà per escrit als sol·licitants en el termini màxim de 10 dies després de la signatura de l'acta de la sessió.
f) En cas de no respectar-se els terminis màxims de presentació de presentació de la documentació, un mes després de rebre-la:

- En el cas que es tracti d'un retard de presentació de documentació per part del sol·licitant, aquest no serà avaluat, quedant exclòs de la convocatòria i havent de presentar una nova sol·licitud per ser avaluat.
  La decisió li serà comunicada per part del Departament de Recursos Humans per escrit, transcorregut 1,5 mesos des del lliurament de la comunicació de presentació dels documents. Excepcionalment, aquest termini es podrà supeditar al temps de gaudiment de vacances.

- En cas que l'avaluació horitzontal es retardés, la direcció d'infermeria i processos de continuïtat assistencial la reclamarà fefaentment a/als responsable/es.
  En cas que en un termini addicional de 15 dies no fos lliurada l'avaluació, la direcció d'infermeria i processos de continuïtat assistencial proposarà als membres de la Comissió Avaluadora una alternativa via comunicació electrònica amb acusament de rebuda:

  - Si fos acceptada l'alternativa, el/els nous avaluadors designats disposaria/en d'un mes per l'avaluació.
  - En cas que la proposta d'avaluadors alternatius no fos acceptada per la part social, es convocaria una reunió extraordinària monogràfica, per resoldre la situació.
    La Comissió d'avaluació vetllarà perquè no es lesionin els interessos de la persona a avaluar.

La Comissió d'avaluació analitzarà en la següent reunió ordinària les raons de la no avaluació horitzontal, emetent-se un informe que, si s'escau, s'incorporarà a l'expedient personal del/dels professionals que haguessin demorat o haguessin refusat l'avaluació del/de la company/a.

Cal recordar que, per assolir un nivell el sol·licitant ha d'igualar les puntuacions mínimes exigides en aquell nivell en cadascuna de les competències.

2.7 Àmbit aplicació: podran participar en el SIPDP Grup 2 els/les professionals de l'HUSM de GSS que pertanyen al grup 2.

2.8 Adaptabilitat: el sistema tindrà caràcter de genèric adaptant-se a la cultura organitzativa de l'HUSM i al sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional ja existents.

2.9 Vigència: Aquest reglament entrarà en vigor a la data de la seva signatura, prescrivint quan sigui modificat o derogat. L'aprovació d'aquest reglament comporta, la derogació del reglament previ en la mateixa data.

3. Components bàsics del sistema

3.1 Accés general

Donada la voluntarietat d'aquest, l'accés a cada nivell serà sol·licitat pel personal del grup 2 en els terminis establerts a cada institució.

El personal del grup 2, en el moment de la sol·licitud, caldrà que reuneixin els requisits adients per a cada nivell.

L'accés al nivell corresponent a cada institució per als nous ingressos es podrà sol·licitar per l'interessat/da als dotze mesos de la seva incorporació i als sis mesos en el supòsit que ja hagi estat avaluada per una altra institució amb anterioritat.

3.2 Característiques dels nivells:

Els nivells es denominaran provisionalment:

Nivell A

Nivell B

Nivell C

Nivell D

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

6 anys d'experiència per accedir al nivell A.

6 anys de permanència en el nivell a per accedir al nivell B.

7 anys de permanència en el nivell b per accedir al nivell C.

9 anys de permanència en el nivell c per accedir al nivell D.

No obstant lo anterior, l'ostentació d'una especialitat d'infermeria o d'un doctorat dins de l'àmbit de la salut, s'ocupi o no un lloc de treball reservat a un/a especialista, donarà dret, sempre que es compleixin la resta de requisits que estableix el Conveni:

- A l'accés automàtic al nivell A del SIPDP pel transcurs d'un any de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la Institució en la que l'infemer/a especialista o personal amb doctorat, dins de l'àmbit de la salut, estigui contractat/da.

- Pels professionals que ja tinguin acreditat un determinat nivell en el moment d'obtenir l'especialitat o el doctorat dins de l'àmbit de la salut, la permanència per accedir als següents nivells es rebaixarà en un any. Aquesta facultat és independent del moment en què s'obtingui l'especialitat o el doctorat dins de l'àmbit de la salut, però només es podrà utilitzar aquesta facultat una sola vegada per especialitat.

- En el cas d'excés de puntuació:

  - En l'assoliment del nivell C el professional podrà reservar l'excés de puntuació per accedir al nivell D.

  - En l'assoliment del nivell D podrà reservar l'excés de puntuació per a la revisió de la continuïtat en el nivell D.

  - La reserva de la puntuació es faria en base a:
    Activitat acadèmica:
    - Doctorat
    - Altres titulacions universitàries
    - Especialitats
    - Màster oficials
    - Postgraus
    - Cursos de perfeccionament i Cursos inclosos en el Pla de Formació Continuada de GSS (màxim 1 punt)

    Activitats científiques d'investigació i docència:
    - Publicació de treballs d'investigació en revistes cientifiques
    - Participar en treballs de recerca del propi Centre i d'altres estudis multicèntrics publicats.
    - Participació com a ponent en Jornades i Congressos.
    - Participació en l'elaboració de capítols de llibres científics.

La permanència o no en el nivell es produirà:

- Per avaluació ordinària a la finalització del període mínim de permanència.

- Per avaluació excepcional, sol·licitada per l'empresa o per la representació unitària dels treballadors.

Independentment del caràcter executiu de la decisió d'assignació a un determinat nivell, en el supòsit que el/la treballador/a afectat/da entengués que la decisió no s'ajusta a la legalitat o ve motivada per raons discriminatòries prohibides podrà acudir a l'arbitratge de la comissió paritària del conveni, o en el seu cas a la jurisdicció social.

Al personal no fix que compleix els requisits per accedir a qualsevol nivell de la carrera se l'ha de reconèixer i pagar.

3.3 Requisits d'accés per a cada nivell

A. Per al nivell A:

Estar en possessió del títol de diplomat/grau i acreditar 6 anys d'experiència i pertànyer al grup 2 del conveni vigent.

Portar un mínim d'un any de prestació efectiva de serveis en el centre avaluador o de sis mesos en el supòsit que ja hagi estat avaluat/da per una altra Institució afectada pel Conveni en el mateix àmbit d'atenció.

Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al Conveni, sempre i quan la reducció de jornada fins al 50% no hagi estat a petició del/de la treballador/a. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar, o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial i la reducció de jornada per tenir cura de menors afectats per càncer o altres malalties greus.

B. Per als nivells B, C i D

La comissió avaluadora, d'acord amb les característiques generals del sistema descrites al punt 2, establirà els aspectes a valorar en cada cas i en cada centre.

En qualsevol cas es fugirà de fórmules que suposin automatisme en els canvis de nivell.

Els mèrits individuals i les aportacions des de la participació i la implicació representaran percentualment la part més destacada de l'avaluació.

Es podrà accedir tenint una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada fins al 50% no hagi estat a petició del/de la treballador/a.

S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per lactància o la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, disminuït físic, psíquic o sensorial i la reducció de jornada per tenir cura de menors afectats per càncer o altres malalties greus.

Excepcionalment i, per causes raonades podrà exonerar-se del requisit de permanència mínima, per al nivell B, C I D.

S'establiran en tots els casos límits al nombre de sol·licituds per a cada treballador/a, tant per l'accés com per al canvi de nivell dins del sistema.

En el cas de no accedir al nivell sol·licitat després de dos avaluacions caldrà romandre 5 anys en el darrer nivell assolit abans de demanar una nova avaluació.

Quan un treballador iguali la puntuació mínima fixada per a cadascuna de les 6 competències i per cadascun dels apartats del factor formació, del nivell determinat, es considerarà que pot accedir a aquest nivell.

La valoració de cadascuna de les competències i dels apartats de la formació caldrà considerar-la independent, per la qual cosa, l'assoliment parcial d'aquests requisits impedirà l'accés al nivell sol·licitat.

Així mateix, cap superàvit podrà compensar la puntuació d'una competència que no ha arribat al mínim exigit.

Si la valoració és negativa, es podrà sol·licitar una segona valoració i si aquesta torna a ser negativa, caldrà romandre cinc anys en el darrer nivell assolit abans de demanar una nova avaluació, segons estableix el Capítol 12, art.75, punt 3.3, apartat C del I Conveni de la Sanitat Concertada.

4. Normes comunes per a tot el sistema i per a tots els grups

4.1. Consideracions

Si no existeix una interrupció superior a un mes en el cas de successió de contractes, estem davant una mateixa prestació de serveis. sempre que la interrupció entre contractes sigui inferior o igual a un mes, s'ha de considerar tota la prestació efectiva desenvolupada entre contractes, sense computar els períodes intermedis entre contractes, en els quals no s'ha desenvolupat relació laboral.

Es considera que no interrompen la prestació de serveis a què fa referència el SIPDP i el SIP les situacions següents:

- Els permisos retribuïts seran regulats en l'article 42 del conveni.
- L'excedència especial per naixement o adopció legal de fills o cura de familiars de l'article 45 del Conveni.
- La situació d'incapacitat temporal.
- La suspensió dels articles 45.d, 45.h, 45.i, 45.j, 45.l, 45.g i 45.n de l'Estatut dels treballadors.

4.2. Absorció i compensació

Amb la salvetat a què es fa referència al paràgraf següent, els complements retributius que s'estableixen per a cada nivell absorbiran i compensaran les millores econòmiques superiors a les establertes en el conveni col·lectiu que pugui tenir cada treballador/a. Això amb independència de la denominació, origen, caràcter i quantia de les esmentades millores i, fins i tot absorbiran complements de responsabilitat o comandament no lligats a llocs de treball de responsabilitat o comandament, que tinguessin com a objecte el reconeixement professional.

Únicament no seran absorbibles les millores que pugui tenir el/la treballador/a referides a aquells complements salarials tipificats en el conveni que retribueixin condicions especials de lloc de treball i que són: plus diumenges, plus festius intersetmanals, nocturnitat, complement de responsabilitat, supervisió o comandament, guàrdies i aquelles altres millores de complements retributius que hagin estat pactades col·lectivament per escrit amb el comitè d'empresa.

5. Activitats avaluables:

Les competències professionals es poden definir com el conjunt d'habilitats, actituds i coneixements que permeten que l'actuació professional estigui en el nivell exigible en cada moment.

La valoració de la competència professional per a accedir al nivell B, C i D es farà en base a dos aspectes:

5.1 Activitat professional:

5.1.1 Coneixements, pensament crític i pràctica reflexiva.
5.1.2 Procés de cures i continuïtat assistencial.
5.1.3 Responsabilitat i autonomia.
5.1.4 Implicació i compromés professional.
5.1.5 Recerca i innovació en la pràctica assistencial.
5.1.6 Ètica, valors i confidencialitat de la informació.

5.2 Activitat curricular:

5.2.1. Activitats acadèmiques.
5.2.2 Activitats científiques, d'investigació i de docència.

5.1 ACTIVITAT PROFESSIONAL

Criteris per valorar l'activitat professional

5.1.1 Coneixements, pensament crític i pràctica reflexiva
5.1.2 Procés de cures i continuïtat assistencial
5.1.3 Responsabilitat i autonomia
5.1.4 Implicació i compromís professional
5.1.5 Recerca i innovació en la pràctica assistencial.
5.1.6 Ètica, valors i confidencialitat de la informació.

5.1.1 Coneixements, pensament crític i pràctica reflexiva

El coneixement, el pensament crític i la pràctica reflexiva permet que els professionals defineixin la naturalesa dels problemes, prenguin decisions autònomes i utilitzin el seu propi criteri dins de la seva pràctica.

Es valora:
Utilitza la informació i l'evidència científica per orientar la seva actuació en la pràctica.
Comparteix i comunica els coneixements amb els companys, pacients/usuaris i familiars per millorar l'atenció sanitària.
Té un conjunt de coneixements teòrics, pràctics i clínics i és capaç d'aplicar aquests coneixements en el seu dia a dia.
Promou l'autocrítica envers els propis coneixements, actituds i habilitats.
Empra els recursos existents per a l'aprenentatge i/o analitza críticament la validesa i l'aplicabilitat de les fonts d'informació.
Avalua críticament els diferents mètodes de treball.

5.1.2 Procés de cures i continuïtat assistencial

Proporcionar cures individualitzades mitjançant un mètode sistemàtic i organitzat a través de:

- L'obtenció i anàlisi de les dades per determinar l'estat de salut del pacient/usuari i descriure les seves capacitats i/o problemes.
- La priorització dels problemes detectats, el desenvolupament i execució d'un pla d'acció per disminuir-los i/o eliminar-los i promoure la salut i autonomia de l'usuari.
- L'avaluació de forma continuada i sistemàtica de l'efectivitat del pla d'acció en relació als objectius i/o criteris de resultats establerts.

Es valora:
Realitza la valoració clínica complerta, observant i recollint els signes i símptomes que presenta el pacient/usuari.
Enregistra i expressa de forma sistemàtica les dades prioritàries de la informació recollida.
Identifica i valora les dades significatives, i en base a elles defineix els problemes reals i/o potencials i els prioritza.
Utilitza un pla de cures que inclogui els objectius, les intervencions i activitats adients per donar resposta als problemes definits, tenint en compte els recursos disponibles i la política de l'organització.
Utilitza, decideix i selecciona els protocols i procediments més adequats a l'activitat planificada en base a la seva pertinença, validesa i eficiència segons l'evidència científica disponible.
Adapta i manté actualitzat el pla de cures i el pla terapèutic en base a les necessitats, la situació clínica i l'evolució del pacient/usuari, de forma individualitzada.
Complimenta adequadament els registres.
Fa l'avaluació continuada del procés de cures, adaptant els objectius i les activitats segons els resultats d'aquesta avaluació.
Valora els recursos i el potencial del pacient/usuari (coneixements i materials) per seguir, si cal, autoaplicant-se les cures en el seu domicili.

5.1.3 Responsabilitat i autonomia

La responsabilitat s'entén com el compromís de la pròpia conducta o disposició per respondre de les pròpies accions. Una pràctica autònoma significa treballar de manera independent i poder prendre decisions dins de l'àmbit d'aplicació de la pròpia professió.

Es valora:
És conscient de les seves capacitats personals, de la base dels coneixements, actituds i habilitats que té i empra el diferents mètodes d'aprenentatge per identificar-los i corregir-los si és el cas.
Treballa de manera independent i exerceix la presa de decisions dins de l'àmbit apropiat per a la pràctica professional en base a l'evidència científica.
Assumeix i desenvolupa el rol que li pertoca en cada circumstància.
Fomenta, a través de la relació interpersonal i/o del respecte al pacient/usuari, la confiança i seguretat en relació al seu procés.
Porta a terme les activitats, protocols i procediments amb empatia i respecte.

5.1.4 Implicació i compromís professional

S'entén com el grau d'implicació i participació amb l'organització, els equips interprofessionals, els pacients/usuaris i la societat.

Es valora:
El compromís a treballar amb els pacients/usuaris, famílies, societat i altres professionals per aconseguir els resultats desitjats.
El compromís actiu en la promoció de la qualitat i la seguretat de l'atenció.
Gestiona els recursos i estableix mètodes de treballs eficients i eficaços per una correcta prestació.
Està compromès amb la formació continuada.
Participa en les iniciatives i activitats de la pràctica professional que busquen millorar l'atenció sanitària.
Actua com a mentor per a estudiants i companys per tal de millorar la formació i el creixement professional.
Orienta la seva activitat i està compromès/sa amb l'organització del centre.

5.1.5 Recerca i innovació en la pràctica assistencial

La recerca, en el nostre àmbit, s'entén com aquelles activitats orientades a l'obtenció de nous coneixements basats en l'evidència i la seva aplicació per tal de donar resposta als problemes / necessitats detectats en la nostra pràctica diària.

La innovació en el nostre camp, consisteix en aplicar mètodes nous i canvis que modifiquen els elements ja existents amb la finalitat de millorar-los i renovar-los. Els professionals han d'estar disposats a fer un examen crític de les formes innovadores de l'exercici de la seva professió i preparar-se pels canvis que això comporta.

Es valora:
Promou i participa de la cultura de la innovació per millorar l'atenció en el nostre centre.
Mostra iniciatives per compartir i adaptar noves idees. Participa a través de l'adopció de mesures per implementar-les.
Fonamenta la pràctica en els resultats de la recerca.
Participa activament en la transferència del coneixement.
Avalua críticament els mètodes de treball.

5.1.6 Ètica, valors i confidencialitat de la informació

Incorpora a la pràctica els principis ètics i legals que guien la professió.

Es valora:
Desenvolupa una praxis professional fonamentada i guiada pel codi ètic de la professió.
Ajusta les seves decisions i comportaments als principis bioètics: beneficència, no maleficència, autonomia i justícia.
Desenvolupa una pràctica professional correcta en l'aspecte científic, tècnic i ètic, i ajustada a les diferents normatives legals i judicials vigents reguladores de les activitats assistencials, regint-se en tot moment pel compliment del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016 de protecció de Dades.
Assumeix la responsabilitat de les seves decisions i accions.

Bibliografia:

- Comissió d'infermeria del Consell Català d'Especialitats en Ciències de la Salut (CCECS). Competències de la professió d'infermeria. Barcelona: Consell Català d'Infermeres i Infermers de Catalunya, 2002
- Registered Nurses' Association of Ontario. Profesionalidad en la enfermería. Toronto: RNAO - Investén-isciii, 2007

Avaluació de l'activitat professional del personal assistencial del Grup 2

El sistema d'avaluació del factor competències tindrà en compte 4 tipus d'avaluació, amb la següent ponderació:

- Autoavaluació: El de la pròpia persona.
- Avaluació horitzontal: De quatre companys, sempre i quan el servei ho permeti.
- Avaluació vertical: De la supervisora o comandament directe de la persona.
- Avaluació Direcció d'Infermeria: Persona Responsable de la Direcció d'Infermeria.

	AUTOAVALUACIÓ	HORITZONTAL	VERTICAL	DIREC. D'INF.
A.1 Coneixements, pensament crític i pràctica reflexiva	30	15	20	15
A.2 Procés de cures i continuïtat assistencial	20	25	15	10
A.3 Responsabilitat i autonomia	15	25	15	10
A.4 Implicació i compromís professional	10	10	20	25
A.5 Recerca i innovació en la pràctica infermera	10	10	15	20
A.6 Ètica, valors i confidencialitat de la informació	15	15	15	20
TOTAL SUMA	100	100	100	100
PES PONDERAT	**25%**	**25%**	**25%**	**25%**

Cada ítem es valorarà de manera numèrica de 0 a 10 punts, on 0 és la pitjor qualificació i 10 la màxima.

Per assolir els nivells corresponents, el professional ha d'obtenir una puntuació igual o major a la indicada a continuació:

- Nivell A. Acreditació 6 anys d'experiència i pertànyer al GRUP 2 del conveni vigent.
- Nivell B. Puntuació mínima d'un 6,00 en tots els ítems.
- Nivell C. Puntuació mínima d'un 7,00 en tots els ítems.
- Nivell D. Puntuació mínima d'un 8,00 en tots els ítems.
- Renovació nivell D. Puntuació mínima d'un 7,00 en tots els ítems.

5.2 ACTIVITAT CURRICULAR

Amb l'avaluació de l'activitat curricular es pretén conèixer quines activitats de formació, perfeccionament, docència i investigació realitza la persona interessada

Criteris per valorar l'activitat curricular:

5.2.1 Activitats acadèmiques.

5.2.2 Activitats científiques, d'investigació i de docència.

5.2.1 ACTIVITATS ACADÈMIQUES			
Descripció			Puntuació
Títol de Doctorat relacionat amb l'àmbit de la salut			5,0
Altres Titulacions universitàries relacionades amb l'àmbit de la Salut			4,0
Cada títol d'especialista			4,0
Màster Oficial o Llicenciatura en Ciències de la Salut			3,0
Postgrau relacionat amb l'àmbit de la Salut	Títol de Mestratge (30 crèdits)		3,0
	Títol de Postgrau (15 crèdits)		1,5
Cursos de perfeccionament*	Presencials	Crèdit	0,1
		Hora	0,01
	Online	Crèdit	0,08
		Hora	0,008
	A distància	Crèdit	0,05
		Hora	0,005
Cursos inclosos en el Pla de Formació Continuada de Gestió de Serveis Sanitaris	Presencials	Crèdit	0,15
		Hora	0,015
	Online	Crèdit	0,1
		Hora	0,01
	A distància	Crèdit	0,07
		Hora	0,007
Nivells de Català	Nivell intermedi B – (B2)		0,60
	Nivell suficiència C – (C1)		0,80
	Nivells superior D – (C2)		1,0
Assistència a Jornades i Congressos (fins un màxim de 2 punts)			0,08
Certificats oficials de nivell d'altres idiomes **	Per cada nivell d'altres idiomes		1,0
-Tutor de les pràctiques Acadèmiques Externes de l' estudiantat de Grau / any acadèmic. -Tutor especialitat d'infermeria resident (EIR) / per any acadèmic.	De 1h a 100h		0,1
	101h a 200h		0,15
	201 a 300h		0,2
	➢ 301 hores		0,25

* Formació relacionada amb la categoria professional a la que s'opta. La formació organitzada per universitats, escoles universitàries, escoles professionals, Associacions Professionals, entitats gestores d'institucions sanitàries de la Seguretat Social i altres centres, sempre que estigui acreditada per una Conselleria de Salut de les Comunitats Autònomes, organismes autònoms docents dependents dels Departament de Salut, el Ministeri d'Educació, el Consell Català de Formació Continuada de les Professions Sanitàries o el SEAFORMEC (Sistema Español d'Acreditació de la Formació Mèdica Continuada). La formació que determina el conveni laboral vigent.

** Queda exclòs el nivell bàsic. Només 1 certificat per cada idioma.

5.2.2 ACTIVITATS CIENTIFIQUES, D'INVESTIGACIÓ I DOCÈNCIA			
Descripció			**Puntuació**
Publicació de treballs d'investigació en revistes científiques		Nacional	1,5
		Internacional	2,0
Participar en treballs de recerca de propi Centre i d'altres estudis multicèntrics publicats		Nacional	1,0
		Internacional	1,5
Participació com a ponent en Jornades, Congressos...		Nacional	0,8
		Internacional	1,5
Participació en l'elaboració de capítols de llibres científics			1,0
Elaboració de protocols i guies pròpies del Centre *			0,5
Membre Junta Directiva Societats professionals científiques		Nacional	0,8
		Internacional	1,0
Participació com a membre del Comitè Organitzador o Científic en Jornades i Congressos		Nacional	0,6
		Internacional	0,8
Comunicació oral presentada (Presencial/Online)		Nacional	0,5 + 0,25 si premi
		Internacional	0,8 + 0,25 si premi
Presentació de Pòsters (presencials/Online)		Nacional	0,2 + 0,25 si premi
		Internacional	0,4 + 0,25 si premi
Cada 2 anys de participació com a membre d'una Comissió, amb una assistència mínima del 80%			0,1
Col·laboració en treballs de recerca d'altres professionals			0,1
Premis extraordinaris Universitaris*			1,0
Activitat de caràcter docent		Hora	0,2
Premis guanyats convocats per qualsevol institució sanitària, col·legi professional o revistes científiques*	Primer premi	Nacional	1,5
		Internacional	2,0
	Segon premi	Nacional	1,0
		Internacional	1,5
	Tercer premi	Nacional	0,75
		Internacional	1,0

* Es dividiran els punts entre el nombre d'autors, si és el cas.

PUNTUACIÓ MÍNIMA ASSOLIMENT				
	Accés Nivell B	**Accés nivell C**	**Accés Nivell D**	**Renovació Accés Nivell D**
Activitats acadèmiques	2,00	3,00	3,00	2,00
Activitats científiques, d'investigació i docència	1,00	2,00	3,00	1,00
TOTAL PUNTUACIÓ	5,00	7,00	8,00	5,00