III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSELLERÍA DE SANIDAD

ORDEN de 1 de marzo de 2022 por la que se aprueba el baremo en la parte correspondiente al área I, aplicable en el procedimiento ordinario de carrera profesional del personal del Servicio Gallego de Salud y entidades adscritas a esta consellería y a dicho organismo.

Mediante la Orden de la Consellería de Sanidad de 20 de julio de 2018 (*Diario Oficial de Galicia* de 30 de julio) se publicó, para general conocimiento y efectividad, el acuerdo sobre las bases de la carrera profesional en el ámbito del Servicio Gallego de Salud y las entidades adscritas a la Consellería de Sanidad y a dicho organismo, firmado con fecha 6 de julio de 2018, en la mesa sectorial de negociación del personal estatutario, por las personas representantes de la Administración sanitaria y las organizaciones sindicales CIG, CESM (en la condición de adherida), UGT, CSIF y SATSE, y aprobado por el Consello de la Xunta de Galicia en su reunión de 19 de julio de 2018.

El citado acuerdo establece, en el apartado 9, que la Administración sanitaria, previa negociación en la mesa sectorial, aprobará y publicará en el *Diario Oficial de Galicia*, en anexos detallados, los baremos aplicables para el acceso a los sucesivos grados de los diversos colectivos profesionales, profesiones o categorías, concretando las actividades que serán valoradas en cada caso dentro de la estructura básica, que figura como anexos I a III, los indicadores o parámetros que resulten precisos para la evaluación y las puntuaciones asignadas.

El acuerdo estructura el baremo en cuatro grandes áreas: área I: actividad asistencial/profesional; área II: competencia asistencial/profesional; área III: formación, docencia, investigación e innovación y área IV: implicación y compromiso con la organización.

En aplicación del citado acuerdo, se publicó la Orden de 21 de julio de 2021 por la que se aprueba el baremo en la parte correspondiente a las áreas III y IV, aplicable en el procedimiento ordinario de carrera profesional del personal del Servicio Gallego de Salud y entidades adscritas a esta consellería y a dicho organismo (DOG núm. 150, de 6 de agosto de 2021).

En la mesa sectorial de 1 de febrero de 2022 se aprobó, por mayoría, el baremo ordinario de carrera profesional correspondiente al área I. Actividad asistencial/profesional.

CVE-DOG: vuqgea40-dey5-bvm7-adk0-vskasjxvl176

Tal y como prevé el acuerdo de carrera, el área I valora la actividad, el rendimiento eficiente y eficaz, la calidad y la praxis correcta, así como la mejora y actualización de procesos y métodos de trabajo.

A través de esta orden se desarrollan las bases para valorar, por una parte, la participación de los/las profesionales sanitarios en la consecución de los objetivos corporativos o de la actividad de su servicio/unidad y, por otra, las competencias personales necesarias para contribuir a la mejora de la calidad de los cuidados asistenciales a pacientes, usuarios y ciudadanos.

Se incorpora la humanización como objetivo en el ejercicio de la profesión, entendiéndola como el abordaje integral de la persona, atendiendo sus necesidades tanto físicas como emocionales y psicológicas.

La finalidad de estas bases es desarrollar acciones específicas que contemplen una dimensión transversal de la calidad asistencial, ofreciendo un cuidado de la salud excelente, no solo desde el punto de vista técnico, sino también más humano y contemplando al profesional como motor de cambio social.

La humanización de la sanidad implica considerar que la atención sanitaria ha de estar centrada en la dignidad y respecto de todos sus actores: pacientes, familiares y profesionales. Se trata de caminar hacia una actividad orientada al cuidado de la salud, tanto física como mental y emocional, dirigida a los pacientes y a los propios profesionales sanitarios.

Se hace imprescindible formar a los profesionales para mejorar la interacción con los pacientes, familiares y compañeros/as de trabajo, capacitándolos para desarrollar competencias emocionales, de comunicación y de resiliencia, con el fin de alcanzar una atención de calidad que asegure el abordaje integral del paciente a todos los niveles.

También resulta necesario que todos los agentes de la salud incorporen conocimientos y habilidades específicas relacionadas con el entorno digital y la transformación que implica. La sanidad y sus profesionales no deben ser ajenos a esta transformación digital. Solo a través del desarrollo de competencias digitales y de su evaluación se pueden diseñar las estrategias necesarias para reducir la brecha existente y acelerar la transición digital del sector de la salud.

CVE-DOG: vuqgea40-dey5-bvm7-adk0-vskasjxvl176

El objeto de evaluación del área I es valorar la actividad que realiza el profesional y las competencias personales que demuestra tener en el desarrollo de esa actividad, es decir, se evaluará el rendimiento del profesional (lo que hace) y el desempeño (cómo lo hace).

Se identifican cuatro grandes áreas de evaluación dentro de las competencias personales. Son competencias comunes a todas las categorías profesionales que desarrollen su actividad dentro del Servicio Gallego de Salud:

1. Habilidades de relación, capacidad de adaptación e implicación en la integración de la igualdad desde la perspectiva de género y de la diversidad.

2. Trabajo en equipo y capacidad de resolución de conflictos.

3. Organización y utilización eficiente de recursos.

4. Competencias digitales.

Es preciso diferenciar las competencias personales –referidas a las personas– (que son objeto de esta orden) de las competencias profesionales –referidas a los puestos de trabajo– (que serán objeto de desarrollo en el área II).

Con el desarrollo de los mapas de competencias de cada categoría profesional (área II) se definirán los perfiles de los puestos de trabajo (funciones, actividad, tareas...) y también las competencias profesionales referidas a cada puesto (competencias técnicas específicas y generales).

Estas bases contemplan una regulación transitoria y, en cuanto no se desarrollen los mapas de competencias de cada categoría, la evaluación de la competencia asistencial se enmarcará dentro de los indicadores de actividad, unificándose las áreas I y II y acumulándose sus puntuaciones máxima y mínima.

La valoración que se realice se referirá exclusivamente al período en que el/la profesional haya permanecido encuadrado/a en el grado inmediatamente inferior.

En aplicación de lo establecido en las bases de carrera profesional, y con el acuerdo de las organizaciones sindicales firmantes, es preciso aprobar y publicar el baremo en la parte correspondiente al área I, aplicable en el procedimiento ordinario de carrera profesional del personal del Servicio Gallego de Salud y entidades adscritas a esta consellería y a dicho organismo.

CVE-DOG: vuqgea40-dey5-bvm7-adk0-vskasjxvl176

De conformidad con lo que antecede,

DISPONGO:

1. Aprobar los méritos correspondientes al área I. Actividad asistencial/actividad profesional/ desempeño profesional, que se evaluarán en el procedimiento ordinario de carrera profesional para el acceso a los sucesivos grados de los diversos colectivos profesionales, profesiones o categorías, que se detallan en el anexo I de esta orden, y ordenar su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Anexo I. Baremo relativo a los méritos del área I. Actividad asistencial/actividad profesional/ desempeño profesional.

2. Se habilita a la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Gallego de Salud para completar y, en su caso, modificar los criterios de evaluación y el procedimiento y forma de acreditación, previo tratamiento en la Comisión de Seguimiento del acuerdo de carrera profesional.

Santiago de Compostela, 1 de marzo de 2022

Julio García Comesaña
Conselleiro de Sanidad

ANEXO I

Área I. Actividad asistencial/actividad profesional/desempeño profesional.

El acuerdo de carrera profesional establece que en esta área se valoran la actividad y desempeño individual, el rendimiento eficiente y eficaz, la calidad y la praxis correcta, así como la mejora y actualización de los procesos y métodos de trabajo, siempre teniendo en cuenta los planes estratégicos de la consellería y del Servicio Gallego de Salud y los objetivos generales de la organización.

Se desarrolla un sistema de evaluación en el que se evalúa la participación de los profesionales sanitarios en la consecución de los objetivos/actividad de su servicio/unidad y también las competencias personales que los capacitan para poder incrementar la calidad de los cuidados asistenciales y la competitividad del conjunto del sistema de salud.

CVE-DOG: vuqgea40-dey5-bvm7-adk0-vskasjxvl176

El sistema de evaluación que se desarrolla en esta área I permite identificar el nivel competencial de cada profesional y establecer un itinerario individualizado en función de sus fortalezas y puntos de mejora.

Se incentiva la incorporación de los principios de humanización en las políticas de la organización sanitaria e institucional y se busca potenciar un estilo de relación entre las personas donde se ponga el acento en las competencias personales del propio profesional y no tan sólo en los resultados de las acciones que desarrolla.

Se establecen, respecto a cada grado, como número máximo de puntos que se puede obtener en cada apartado de esta área I, los siguientes:

	Grado I	Grado II	Grado III	Grado IV
Puntuación total área I	55	55	50	50
Cumplimiento objetivos/actividad/desempeño profesional	35	35	32	32
Competencias personales	20	20	18	18

El acuerdo de carrera profesional establece que para el reconocimiento del grado correspondiente será necesario obtener, por lo menos, un 30 % del número máximo de puntos previstos en esta área I.

1. Cumplimiento objetivos/actividad/desempeño profesional.

Para el personal clasificado en categorías de licenciado sanitario se evalúa la participación individual del profesional en el logro de los objetivos asistenciales, individuales y colectivos, de la unidad o servicio a que pertenezca.

Para el personal de otras categorías sanitarias y de gestión y servicios, se evalúa la participación del profesional en la realización de la actividad del servicio/unidad al que pertenezca por medio de los indicadores que se establezcan para cada colectivo.

Para realizar la evaluación y seguimiento de los objetivos/actividad desarrollada, se establecerán, dentro del marco de los objetivos generales que establezca la Gerencia del Servicio Gallego de Salud o dirección general competente, un conjunto de indicadores definidos en su ejecución por cada Gerencia de acuerdo a las particularidades de cada centro y las necesidades de mejora.

CVE-DOG: vuqgea40-dey5-bvm7-adk0-vskasjxvl176

La valoración será anual y la llevará a cabo el/la jefe/a de servicio o responsable jerárquico que se determine. Esta valoración deberá ser conocida por los/las profesionales.

El resultado final de la evaluación será la media de la puntuación obtenida en este apartado durante el período de permanencia en el grado inmediatamente anterior.

Se asignará una puntuación por grado en función de la acreditación de los siguientes porcentajes de cumplimiento:

Área I: actividad asistencial/profesional		
Evaluación porcentaje de cumplimiento objetivos/actividad		
Grado	Cumplimiento objetivos/actividad	Puntuación
Grado I	>= 70 %	35 puntos
	69-60 %	20 puntos
	59-55 %	15 puntos
	54-45 %	10 puntos
Grado II	>= 75 %	35 puntos
	74-65 %	20 puntos
	64-60 %	15 puntos
	59-50 %	10 puntos
Grado III	>= 80 %	32 puntos
	79-70 %	20 puntos
	69-65 %	15 puntos
	64-55 %	10 puntos
Grado IV	>= 85 %	32 puntos
	84-75 %	20 puntos
	74-65 %	15 puntos

A medida que se desarrolle la herramienta informática que dará soporte a los procesos de carrera profesional se dará visibilidad a la definición y progreso en los objetivos/actividad de los/las profesionales evaluados a través de la Oficina Virtual del Profesional.

Para la valoración de este apartado el/la profesional no tendrá que registrar ni acreditar documentación alguna, al ser información de la que ya dispone la Administración.

CVE-DOG: vuqgea40-dey5-bvm7-adk0-vskasjxvl176

2. Competencias personales.

En este apartado se evalúa el conjunto de competencias personales –no técnicas–, que permiten desarrollar la actividad profesional dentro del ámbito sanitario, velando por la mejora del cuidado de la salud –física, mental y emocional–, tanto de los/las pacientes y familiares como de los/las profesionales sanitarios/as.

Se definen las competencias personales que son objeto de valoración para todos/as los/las profesionales que desarrollan su actividad dentro del Servicio Gallego de Salud y se identifican cuatro áreas de evaluación comunes a todas las categorías profesionales:

1º. Las habilidades de relación con los pacientes/familiares y con los demás profesionales; la capacidad de adaptación y la implicación en la integración de la igualdad desde la perspectiva de género y de la diversidad.

Independientemente de la competencia técnica de los/las profesionales sanitarios, la capacidad de tratar con los pacientes y familiares e influir en su comportamiento dependerá más de sus actitudes y habilidades en el trato. La buena comunicación con el paciente repercute positivamente en la calidad de vida del/de la enfermo/a.

Se valoran en este apartado la capacidad de escucha activa, el control de las emociones, la comunicación adecuada con los/las pacientes, familiares y compañeros de trabajo, la capacidad de adaptación y aceptación de los cambios de manera positiva y constructiva; el trato de igualdad y no discriminatorio por razones de género, identidad sexual, raza, religión, estrato social... y el uso inclusivo de la lengua.

2º. El trabajo en equipo y la capacidad de resolución de conflictos.

Los/las profesionales con mayor capacidad para identificar, comprender y manifestar sus emociones se posicionan ventajosamente en la resolución de problemas y manifiestan mayores habilidades de comunicación y de interacción con los demás.

Los equipos de trabajo más óptimos son aquellos en los que cada integrante está involucrado en los procesos de consecución de objetivos comunes.

Se valoran en este apartado la capacidad para compartir información y actualizar conocimientos; de ofrecer ayuda y animar a los miembros del equipo cuando lo precisen y/o

CVE-DOG: vuqgea40-dey5-bvm7-adk0-vskasjxvl176

sobrevengan dificultades; la capacidad de resolver conflictos; de tener iniciativa; la actitud de colaboración y el esfuerzo en la consecución de metas comunes, así como la participación en la cumplimentación de las encuestas de carrera profesional.

3º. La organización y utilización eficiente de recursos.

Se valoran en este apartado la capacidad de realizar mejoras en su trabajo para lograr un mayor aprovechamiento de los recursos; llevar a cabo procedimientos que optimicen el uso eficiente y la conservación del equipamiento y material; mantener un buen nivel de desempeño ante situaciones de emergencia; seguir los procedimientos y protocolos establecidos y la capacidad de planificación del trabajo.

4º. Las competencias digitales.

Se definen las competencias digitales como la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten realizar un uso consciente, seguro, creativo y crítico de las TIC para el trabajo y para la comunicación.

Se valora en este apartado la capacidad para conocer los diferentes canales por los que circula la información digital y saber seleccionarla, almacenarla y organizarla de forma eficiente; la capacidad de conocer la importancia de la seguridad, de interactuar a través de diferentes plataformas y herramientas digitales de uso en espacios sanitarios y de saber crear contenidos digitales científico-sanitarios.

La herramienta que se empleará para medir el desempeño de estas competencias personales es la evaluación 180 grados. Es un instrumento que permite que un grupo de personas evalúe de manera confidencial y anónima las competencias personales de otro/a profesional de su mismo entorno, a través de uno o varios cuestionarios.

En este sistema de evaluación participa el/la profesional valorando sus competencias personales a través de la autoevaluación y también intervienen los/las profesionales que tienen relación directa con él/ella: el/la superior jerárquico/a o responsable directo y los/las pares o iguales.

La evaluación realizada por los iguales o pares es relevante porque sus observaciones pueden ser más realistas que la autoevaluación que realiza el profesional. Conocer cómo

CVE-DOG: vuqgea40-dey5-bvm7-adk0-vskasjxvl176

nos perciben los demás influye en la propia conducta y posibilita que se detecten discrepancias entre cómo se percibe uno mismo y cómo lo hacen los demás. El entorno profesional juega un papel importante en la evaluación porque no solo ofrece información crítica, sino que también proporciona apoyo y consejo.

Los cuestionarios contarán con preguntas relacionadas con las competencias personales definidas en esta orden y se referirán a conductas observables y específicas relacionadas con esas competencias. Estarán a disposición de los/de las profesionales en la Oficina Virtual del Profesional y serán cubiertas, de manera objetiva, por el propio profesional (autoevaluación), por su superior jerárquico/a o responsable directo/a y por tres pares o iguales. La cumplimentación de los cuestionarios se realizará de forma anónima y será obligatoria.

Los cuestionarios son susceptibles de ser desarrollados empleando medios tecnológicos y se podrán establecer fórmulas complementarias de evaluación, previa negociación en el seno de la comisión de seguimiento de carrera. En todo caso, se dará la publicidad necesaria para que sean de general conocimiento.

La evaluación de las competencias personales permite identificar las fortalezas de los/de las profesionales y sus puntos de mejora y sugerir planes de mejora. Es un sistema que requiere del compromiso de todos los integrantes de la organización, que se materializa en la cumplimentación de los cuestionarios de evaluación.

La puntuación obtenida en este apartado será la media de todas las evaluaciones realizadas y tienen todas ellas el mismo valor.

Una ver procesados los datos resultantes de la evaluación, se emitirá un informe individual. El/la superior jerárquico/a o responsable directo se entrevistará con el profesional evaluado y propondrá un plan de mejora en función de los datos del informe. Se fijarán los plazos pertinentes para valorar el cumplimiento de ese plan y, una vez finalizado todo el proceso, se emitirá un informe global que contenga las propuestas de mejora para sucesivas evaluaciones.

La evaluación de las competencias personales será anual y el resultado final de la evaluación será la media de la puntuación obtenida en este apartado durante el período en el que el/la profesional haya permanecido encuadrado en el grado inmediatamente anterior.

CVE-DOG: vuqgea40-dey5-bvm7-adk0-vskasjxvl176

Se asignará una puntuación por grado correspondiente a la valoración de las siguientes competencias personales:

Área I: actividad asistencial/profesional										
Competencias personales										
	Grado I	Grado II	Grado III	Grado IV						
Puntuación máxima	20	20	18	18	Rango escala					
					0	1	2	3	4	5
					Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Normalmente	Siempre
a) Habilidades de relación, capacidad de adaptación e implicación en la integración de la igualdad desde la perspectiva de género y de la diversidad.	0-5	0-5	0-4,5	0-4,5	0	1	2	3	4	4,5/5
b) Trabajo en equipo y capacidad de resolución de conflictos.	0-5	0-5	0-4,5	0-4,5	0	1	2	3	4	4,5/5
c) Organización y utilización eficiente de recursos.	0-5	0-5	0-4,5	0-4,5	0	1	2	3	4	4,5/5
d) Competencias digitales.	0-5	0-5	0-4,5	0-4,5	0	1	2	3	4	4,5/5
Puntuación total del profesional										

CVE-DOG: vuqgea40-dey5-bvm7-adk0-vskasjxvl176