

*DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1*

*HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM*

**SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I  
DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DEL  
PERSONAL DEL GRUP 2.1**

(GRAU/DUI, LLEVADOR/A, FISIOTERAPEUTA, DIETISTA, TREBALLADOR/A  
SOCIAL i EDUCADOR/A SOCIAL)

*DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1*

*HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM*

**ÍNDEX**

- 1. INTRODUCCIÓ**
- 2. ÀMBIT PERSONAL**
- 3. VOLUNTARIETAT**
- 4. ACCÉS AL SISTEMA**
- 5. DETERMINACIÓ DE NIVELLS**
- 6. REQUISITS PER ACCEDIR ALS DIFERENTS NIVELLS**
  - 6.1. Requisits per l'accés al nivell A
  - 6.2. Requisits per l'accés al nivell B
  - 6.3. Requisits per l'accés al nivell C
  - 6.4. Requisits per l'accés al nivell D
    - 6.4.1. Requisits de permanència al nivell D
  - 6.5. El professional de nou ingrés
- 7. PROCEDIMENT DE RENÚNCIA AL SISTEMA**
- 8. BAREM CURRICULAR**
- 9. METODOLOGIA D'AVALUACIÓ**
  - 9.1. Factor competències
    - 9.1.1. Relació de competències
    - 9.1.2. Indicators de les competències
    - 9.1.3. Sistema d'avaluació
    - 9.1.4. Subjectes responsables de l'avaluació
    - 9.1.5. Instruments d'avaluació
    - 9.1.6. Procediment d'avaluació
  - 9.2. Factor formació

*DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1*

*HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM*

9.2.1. Coherència curricular en l'àmbit de la formació, de la docència i de la recerca.

9.2.2. Activitats de formació acadèmica

9.2.3. Activitats de docència i de recerca

9.2.4. Resultats de l'avaluació

**10. ASSOLIMENT DE NIVELL**

**11. COMISSIÓ TÈCNICA**

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

## **1. INTRODUCCIÓ**

Segons l'article 41.1 de la Llei 16/2003, del 28 de maig, de Cohesió y Calidad del Sistema Nacional de Salud: "*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 los 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*".

El sistema de desenvolupament del grup 2.1 (Grau en infermeria, en fisioteràpia, en teràpia ocupacional, en podologia, Òptica i optometria, en logopèdia, en nutrició humana i dietètica, treballador social i educador social) que es presenta en aquest document, té per objectiu obtenir qualitat en la formació continuada que millori la prestació i l'organització dels serveis que ofereix l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus (HUSJR), derivant directament en una atenció òptima a l'usuari, per aconseguir una major eficiència, eficàcia i qualitat dels serveis que presta l'hospital amb visió de futur.

L'accés a aquest sistema és per a tots els professionals del grup 2.1 que treballin al centre. És un sistema que motiva, fomenta i reconeix els professionals que s'esforcen en optimitzar la seva competència, mitjançant la seva contribució personal als resultats, al projecte d'empresa i al sistema sanitari en general, de forma que repercuteixi en un millor servei i atenció a l'usuari.

No obstant, aquest projecte de desenvolupament professional no s'ha de convertir en la recollida d'una sèrie de punts reglamentats o línies en el currículum professional, aconseguides mitjançant cursos o congressos, que poden tenir a veure o no amb les necessitats del sistema sanitari, sinó que han de contemplar i dinamitzar la participació activa i protagonista en un procés de millora contínua del sistema, en el que l'aplicació dels continguts de la formació continuada dels professionals afavoreixi la millora en la prestació dels serveis o en la seva organització.

En el present document es descriuen els diferents elements que configuren el sistema: la filosofia, la definició conceptual, els requisits d'accés i el mecanisme d'avaluació per accedir als diferents nivells del sistema de desenvolupament professional del grup 2.1 de l'HUSJR.

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

**2. ÀMBIT PERSONAL**

Podran accedir al sistema, el personal assistencial del grup professional 2.1 del vigent conveni, que tinguin subscrita una relació contractual amb l'Hospital Universitari de Sant Joan de Reus.

**3. VOLUNTARIETAT**

El professional participarà voluntàriament en el sistema, tant en l'accés com en els canvis de nivell, sense que en cap cas, tingui caràcter obligatori.

**4. ACCÉS AL SISTEMA**

Donada la voluntarietat del sistema, l'accés a cada nivell serà sol·licitat per l'interessat/da, excepte el nivell A al qual s'accedirà de manera automàtica si es reuneixen els requisits, i des de la data de presentació de la petició.

Atesa la voluntarietat d'aquest, l'accés a cada nivell serà sol·licitat pel personal del grup 2.1 en els terminis establerts.

L'interessat/da en el moment de la sol·licitud, caldrà que reuneixi els requisits exigits per a cada nivell i superar les avaluacions que es determinin.

**5. DETERMINACIÓ DE NIVELLS**

Amb l'objectiu de que el sistema de desenvolupament professional de les categories professionals del grup 2.1 abasti tota la vida professional d'aquests/es, el model s'estructura en 4 nivells.

Els nivells tindran la següent denominació:

Primer nivell o nivell d'accés:	Nivell A
Segon nivell:	Nivell B
Tercer nivell:	Nivell C
Quart nivell:	Nivell D

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

Tots els nivells tindran establerts uns períodes de permanència mínima, així com els criteris per accedir a cadascun d'ells.

La permanència mínima per nivell s'estableix en:

- 6 anys d'experiència per accedir al nivell A o un any si es disposa del títol d'especialitat.
- 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.

Aquests nivells són de caràcter consolidable amb excepció del nivell D que es reavaluarà als 6 anys.

L'obtenció d'una especialitat d'infermeria, 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 el l'infermer/a especialista estigui contractat/da.

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

## **6. REQUISITS PER ACCEDIR ALS DIFERENTS NIVELLS**

Els professionals podran sol·licitar l'accés a la carrera professional quan reuneixin els requisits establerts per accedir a cada un dels 4 nivells.

### **6.1. Requisits per l'accés al nivell A**

- Estar en possessió del **títol del grup professional 2.1** i acreditar **6 anys d'experiència hospitalària**.
- Tenir subscripta una relació contractual amb una antiguitat mínima d'1 any amb l'Hospital Universitari de Sant Joan de Reus. El títol d'especialista d'infermeria donarà dret a l'accés al nivell A de la carrera professional pel transcurs d'un any de prestació efectiva de serveis. A aquests efectes, no es tindran en consideració les interrupcions contractuals de menys de 30 dies.

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

-Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del propi professional. 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.

- **Formular la sol·licitud d'accés al nivell** d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.

### **6.2. Requisits per l'accés al nivell B**

- Estar en possessió del **títol del grup professional 2.1** i acreditar **6 anys de permanència mínima al nivell A**.

- **Haver superat l'avaluació corresponent al nivell B:** factor competències + factor formació.

- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del propi professional. 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.

- **Formular la sol·licitud d'accés al nivell** d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.

- En el cas de que després de dues avaluacions no s'accedeixi al nivell sol·licitat, caldrà romandre **3 anys** en el darrer nivell assolit abans de formular nova petició de canvi de nivell.

### **6.3. Requisits per l'accés al nivell C**

- Estar en possessió del **títol del grup professional 2.1** i acreditar **7 anys de permanència mínima al nivell B**.

- **Haver superat l'avaluació corresponent al nivell C:** factor competències + factor formació.

- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del personal del grup 2.1. 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.

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

- **Formular la sol·licitud d'accés al nivell** d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.
- Excepcionalment i, per causes raonades la comissió avaluadora podrà exonerar del requisit de permanència mínima en el nivell B.
- En el cas de que després de dues avaluacions no s'accedeixi al nivell sol·licitat, caldrà romandre **3 anys** en el darrer nivell assolit abans de formular nova petició de canvi de nivell.

#### **6.4. Requisits per l'accés al nivell D**

- Estar en possessió del **títol del grup professional 2.1** i acreditar **9 anys de permanència mínima al nivell C**.
- **Haver superat l'avaluació corresponent al nivell D:** factor competències + factor formació.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni, sempre i quan la reducció de jornada no hagi estat a petició del propi professional. 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.
- **Formular la sol·licitud d'accés al nivell** d'acord amb el model emès a l'efecte, i presentar-lo al Departament de Recursos Humans en els terminis establerts.
- En el cas de que després de dues avaluacions no s'accedeixi al nivell sol·licitat, caldrà romandre **3 anys** en el darrer nivell assolit abans de formular nova petició de canvi de nivell.
- Aquest nivell no és consolidable, per tant, es reavaluarà de forma automàtica al 6 anys de permanència al nivell.

#### **6.4.1 Requisits per a la permanència al nivell D**

- **Assoliment del factor competències i la coherència curricular** en l'àmbit de la formació, de la docència i de la investigació.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50% de la jornada màxima anual determinada al conveni. S'exclourà d'aquest supòsit la reducció de jornada per tenir cura d'un menor, d'un familiar o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial.



*DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1*

*HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM*

#### **6.5. El professional de nou ingrés**

El professional de nou ingrés que procedeixi d'un altre hospital del SISCAT podrà sol·licitar l'adscripció als diferents nivells als sis mesos del seu ingrés, sempre i quan demostrï haver estat acreditat en aquest nivell per la institució de procedència i superi la corresponent avaluació de nivell en aquest hospital.

La Comissió avaluadora valorarà les peticions d'accés als nivells dels professionals procedents d'altres hospitals del territori espanyol no integrats en aquesta xarxa, sempre i quan compleixin els requisits d'antiguitat i experiència hospitalària en l'especialitat previstos en els articles 51.5 i 51.6. del Conveni de treball de l'Hospital Universitari de Sant Joan de Reus per als anys 2017-2019.

#### **7. PROCEDIMENT DE RENÚNCIA AL SISTEMA**

El professional del grup **2.1** que voluntàriament decideixi sortir del SIPDP, podrà presentar la seva renúncia davant el departament de Recursos Humans, la qual tindrà efectes a partir del primer de gener de l'any següent.

Posteriorment, i en un termini de 12 mesos, podrà sol·licitar nova adscripció al SIPDP presentant la corresponent petició durant els mesos d'octubre i novembre per tal de que sigui efectiva a partir del primer de gener de l'any següent.

#### **8. BAREM CURRICULAR**

El **barem curricular** consta de dos factors diferenciats segon els nivells dissenyats de la Carrera Professional.

- **Factor competències:** amb una puntuació màxima de 1000 punts.
- **Factor formació:** en aquest factor és subjecte d'avaluació la **trajectòria professional**, la **coherència curricular**, la **formació acadèmica** (tant la relacionada directament amb el lloc de treball, com la formació acadèmica d'àmbit general) i les **activitats de docència i de recerca**.

*DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1*

*HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM*

## **9. METODOLOGIA D'AVUACIÓ**

El sistema avaluador comprendrà:

- Factor competències.
- Factor formació.

### **9.1. Factor competències**

Les competències són aquelles habilitats, aptituds i coneixements dels professionals que li permeten assumir reptes i portar a terme de forma excel·lent les actuacions pròpies. Així doncs, el valor de l'excel·lència queda reflectit en l'actitud i el compromís del professional envers les actuacions pròpies del seu lloc de treball.

El model d'avaluació per competències presentat en aquest document, està orientat a la gestió de competències actitudinals, basat en el model MCBer. S'analitzen un total de 10 competències desglossades cada una de elles en diferents indicadors que descriuen les actituds i conductes que realitza el professional, essent avaluades i reflectint d'aquesta forma el grau de compliment de les mateixes.

Les competències actitudinals tenen la característica de poder ser apreses i desenvolupades al llarg de la trajectòria laboral del professional, i per tant, en cada nivell de la Carrera Professional variarà el grau d'exigència per a la consecució del factor competències.

Cada competència mesurarà els comportaments observables externament de la realitat professional realitzada, mitjançant les opinions d'altres professionals, els registres assistencials o d'activitat i d'altres elements que facilitin la obtenció dels resultats. La Comissió Avaluadora podrà demanar una justificació dels resultats obtinguts en l'avaluació de les competències.

El factor competència adquireix una rellevància especial en la permanència en el nivell D de la Carrera Professional, ja que en aquest nivell, es troben els professionals amb una llarga trajectòria laboral, considerats professionals Sèniors, els quals contenen amb un alt grau d'experiència, formació específica, demostrades competències i habilitats. Així doncs, es valoraran positivament les actituds que facilitin ser els referents de la seva unitat o grup professional per la seva capacitat d'agilitzar els processos, de resoldre problemes i de compartir les seves experiències, coneixements i habilitats adquirides.

*DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1*

*HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM*

### **9.1.1. Relació de competències**

A continuació, es relacionen i defineixen les 10 competències que seran objecte d'avaluació i que són associables amb l'àmbit més general del professional del grup 2.1:

- Competència 1.- Acollida al malalt.

L'àmbit d'aquesta competència abastarà els diferents aspectes que s'han de complir en la trobada del professional amb el malalt i/o família, és a dir, amb els beneficiaris de les cures.

S'avaluarà la qualitat de la relació del professional amb els usuaris, així com la capacitat de comunicar, d'informar-los adequadament i d'orientar-los durant les diferents etapes del procés.

Un aspecte de cabdal importància d'aquesta competència és l'empatia del professional envers als usuaris, així com la capacitat de resolució de problemes.

També s'avaluarà la qualitat de la recollida d'informació per part del professional a partir de la qual es fonamentarà la seva actuació. S'entén per recollida d'informació en un sentit ampli: l'adequació de l'entrevista, la qualitat dels registres, el seguiment dels procediments establerts en el centre, la unitat o servei i l'exhaustivitat de les dades.

- Competència 2.- Procés de Cures: diagnòstic, planificació, execució i avaluació de les del grup professional 2.1

En el marc d'aquesta competència s'avalua el grau de planificació, organització i replantejament en la presa de decisions del professional d'acord amb les dades recollides referent a l'usuari.

La concreció d'objectius a aconseguir així com les accions que cal dur a terme i la seva distribució en el temps permeten estructurar d'una forma metòdica i objectivable les intervencions que duu a terme el professional per a resoldre, millorar o pal·liar els problemes del malalt i/o família.

La qualitat en l'execució de les intervencions del professional en les cures del malalt s'avalua a partir dels coneixements que té el professional per a dur a terme les esmentades intervencions.

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

Els criteris d'avaluació d'aquesta competència, seran entre d'altres: la concreció, la claredat i la temporització. També s'avaluaran el seguiment de les indicacions del protocols, guies o plans de cures informatitzats de la institució.

- **Competència 3.- Qualitat tècnica.**

En la qualitat tècnica es valorarà la precisió, pulcritud, exactitud, seguretat, destresa, prevenció de riscos i vigilància de les complicacions en l'aplicació de les tècniques pròpies en el seu servei. Es valorarà també l'exactitud, la correcció i adequació del registre de l'esmentada tècnica, així com la informació a l'usuari.

Tota acció del professional implica una competència tècnica, racional i educativa. Les actuacions dels professionals prevenen els riscos, garanteixen la seguretat de la persona i tenen en compte el seu confort. La qualitat tècnica ens ve donada per la capacitat de desenvolupar les habilitats en el moment de realitzar les cures, utilitzant els materials i aparells adequats, i seguint els protocols i les normes sobre procediments del centre.

- **Competència 4.- Administració dels recursos del servei.**

L'ús responsable dels recursos de que disposa, el servei, la unitat i/o la institució és un valor positiu que configura la competència del professional. El professional està facultat per a decidir quin és el material que cal utilitzar per a dur a terme les intervencions dels professionals sanitaris, pel que els elements que s'avaluaran en aquesta competència són la utilització del material al seu abast més adequat, fonamentant-se en l'evidència científica, sempre que sigui possible, l'optimització de l'ús del material de que es disposa, la promoció i el manteniment de l'ordre del material i de les instal·lacions, la utilització adequada dels aparells, i el seu manteniment corresponent.

També s'avaluarà la correcta utilització de les normatives generals o del servei, els circuits organitzatius, els plans d'emergència, les normes de prevenció de riscos laborals, de uniformitat, etc.

- **Competència 5.- Prevenció i/o educació per la Salut.**

En les intervencions del grup professional 2.1 en l'àmbit de la prevenció es valoraran els aspectes següents:

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

- a) L'existència de registres referents a la detecció, planificació, execució de les intervencions educatives, així com, la seva activitat educativa en la pràctica clínica.
  - b) La detecció sistemàtica de les necessitats educatives, és a dir, de la manca de coneixements i/o habilitats per a poder tenir cura de la pròpia salut quan el malalt i/o la família retornen al seu entorn: comprensió dels tractaments, aprenentatge sobre dietes, mobilització, cures, controls, etc.
  - c) Les intervencions per a promoure estils de vida saludables són també actuacions que determinen la competència professional en aquesta vessant.
  - d) Les intervencions educatives per millorar aprenentatges, habilitats dels propis malalts de cara a potenciar l'autocrítica.
  - e) La prevenció de complicacions, de possibles accidents i dels efectes indesitjables d'errors a la pràctica de la professió que es desenvolupa.
- Competència 6.- Implicació i participació en els projectes de la Institució.

En aquesta competència s'avalua l'aportació del professional en activitats que no són estrictament assistencials: la iniciativa, la creativitat, la participació a l'hora de plantejar millores de la qualitat, les activitats científiques, les sessions de servei, participació en les comissions del centre, etc.

També, es considerarà la disponibilitat per la col·laboració en els diferents projectes, així com la constància en els mateixos, el rigor i seriositat de la seva intervenció.

- Competència 7.- Formació.

L'objectiu d'aquest apartat és avaluar l'actualització constant dels coneixements i habilitats professionals necessaris per a desenvolupar les funcions pròpies del lloc de treball que ocupa el professional, valorant-se així mateix la participació i la implicació en les accions formatives del centre i/o servei, el grau d'iniciativa i el dinamisme.

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

- **Competència 8.- Docència / Recerca.**

S'avalua el nivell de transmissió de coneixements i d'ensinistrament per les habilitats als diferents possibles receptors: companys de l'equip, companys en etapes d'aprenentatge, alumnes de les diferents professions de ciències de la Salut.

Així mateix es valorarà la iniciativa, la implicació i la participació en activitats de recerca relacionades amb el treball propi.

- **Competència 9. Aspectes actitudinals.**

En aquest apartat s'avaluaran els següents factors:

- a) Iniciativa: marc temporal.
- b) Comprensió interpersonal.
- c) Assertivitat.
- d) Flexibilitat.

- **Competència 10.- Treball en equip.**

La competència en el treball en equip del professional s'avalua en la seva aportació positiva i genuïna amb l'objectiu de "sumar", en el nivell de comunicació amb els demés membres de l'equip i d'altres serveis, infermers/es, auxiliars d'infermeria, metges, administratius, personal de neteja, de cuina, de manteniment, treball social, etc.

S'avaluarà també la fluïdesa en l'intercanvi d'informació, en la satisfacció dels companys del treball fet, en la resolució de conflictes (si es dona el cas), en la flexibilitat i en el dinamisme.

### **9.1.2. Indicadors de les competències**

Cada competència serà mesurada en base a uns indicadors, cada un dels quals té un grau d'assoliment que comprèn sis nivells, i que s'avaluarà d'acord amb els següents criteris:

- **No procedeix:** Competència no avaluable.
- **Grau 0:** No assoliment de la competència.

*DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1*

*HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM*

- **Grau 1:** Insatisfactori.
- **Grau 2:** Mínim necessari per al lloc. No indica una infravaloració de la competència.
- **Grau 3:** Bo, per damunt de l'estàndard.
- **Grau 4:** Excel·lent.

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

- **Competència 1: ACOLLIDA AL USUARI.**

	4	3	2	1	0	No procedeix
Es presenta, informa i ubica al usuari i/o família dins del centre, en l'accés als serveis i els hi facilita.						
Estableix relacions empàtiques amb els usuaris, sap escoltar activament, facilita l'expressió de les necessitats, sentiments o tot tipus de demandes.						
Si es presenten conflictes en la relació amb els usuaris, recondueix les situacions i resol els problemes si hi són.						
Tracta als usuaris amb respecte.						
Detecta informació clau per a la prevenció de possibles problemes desconeguts o potencials.						

Fonts d'informació per avaluar aquesta competència:

1. Història clínica d'una mostra entre 5 i 10 (dels darrers sis mesos).
2. Entrevista d'acollida.
3. Pla de cures, registres d'evolució.
4. Observació directa.

Subjectes responsables de l'avaluació d'aquesta competència:

1. Autoavaluació.
2. Verticalment: comandament superior.
3. Horitzontalment: professionals del servei amb la mateixa titulació i que hagin coincidit un termini superior a 6 mesos.



**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

- Competència 2: PROCÉS DE CURES.  
DIAGNÒSTIC, PLANIFICACIÓ, EXECUCIÓ I AVALUACIÓ DE LES ACTIVITATS  
DELS PROFESSIONALS DEL GRUP 2.1

	4	3	2	1	0	No procedeix
Un cop recollida la informació referent a l'estat de salut de l'usuari, formula el diagnòstic pertinent, utilitzant la metodologia o codificació establerta e el centre a partir de que els recursos informàtics ho permetin.						
En funció del diagnòstic, defineix objectius a aconseguir amb la participació del beneficiari i d'altres professionals implicats.						
Els objectius són mesurables i estan temporitzats.						
Defineix clarament les activitats a dur a terme per tal de poder assolir els objectius marcats.						
Duu a terme i coordina l'execució de les activitats planificades en les cures del beneficiari.						
Fa el seguiment del pla de cures, objectiva i deixa constància de la evolució de les dades objectives referent al beneficiari.						
Avalua sistemàticament els objectius i els reformula si és pertinent						

Fonts d'informació per avaluar aquesta competència:

1. Autoavaluació.
2. Història clínica d'una mostra entre 5 i 10 (dels darrers sis mesos).
3. Pla de cures, registres d'evolució.
4. Observació directa.

Subjectes responsables de l'avaluació d'aquesta competència:

1. Autoavaluació.
2. Verticalment: comandament superior.
3. Horitzontalment: professionals del servei amb la mateixa titulació i que hagin coincidit un termini superior a 6 mesos.

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

- Competència 3: QUALITAT TÈCNICA DELS REGISTRES.

CUMPLIMENTACIÓ I COMPRENSIÓ DE LES SEVES ANOTACIONS	4	3	2	1	0	No procedeix
S'entén la lletra.						
Registres informàtics EXISTENS I/O ADIENTS						

COMPLIMENT DE LES EXIGÈNCIES LEGALS	4	3	2	1	0	No procedeix
Identificació de data i hora.						
Signatura identificable.						
Correccions fetes adequadament.						
Absència de judicis de valors, termes inadequats o imprecisos.						
Els registres són exhaustius, sintètics i adequats en quan a la utilització de la Història Clínica del Centre.						

Fonts d'informació per avaluar aquesta competència:

1. Registres història clínica.
2. Observació directa.

Subjectes responsables de l'avaluació d'aquesta competència:

1. Autoavaluació.
2. Verticalment: comandament superior.
3. Horitzontalment: professionals del servei amb la mateixa titulació i que hagin coincidit un termini superior a 6 mesos.

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

- **Competència 4: ADMINISTRACIÓ DELS RECURSOS DEL SERVEI.**

	4	3	2	1	0	No procedeix
Coneix el material i l'aparatatge del seu servei.						
Realitza propostes fonamentades de material i/o aparatatge nou.						
Elabora procediments d'actuació en funció del material existent.						
Té cura del material/aparatatge i realitza les tasques d'ordre i manteniment protocolaritzat del servei (comandes, control de caducitats, etc...).						

Fonts d'informació per avaluar aquesta competència:

1. Registres de logística.
2. Observació directa.

Subjectes responsables de l'avaluació d'aquesta competència:

1. Autoavaluació.
2. Verticalment: comandament superior.
3. Horitzontalment: professionals del servei amb la mateixa titulació i que hagin coincidit un termini superior a 6 mesos.

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

- Competència 5: PREVENCIÓ I/O EDUCACIÓ PER LA SALUT.

	4	3	2	1	0	No procedeix
Explica al malalt i família allò que se'ls farà abans i durant les cures, utilitzant un llenguatge verbal i no verbal entenedor.						
Té incorporada l'educació sanitària en les seves activitats diàries utilitzant els recursos existents.						
Fomenta la participació de la família en el procés de cures.						
Coneix i aplica els protocols, procediments, circuits i normatives existents en el centre per a garantir la prevenció de complicacions en general (nosocomials, iatrogènia, etc.).						
Coneix i utilitza els recursos existents en el centre en tots els aspectes referents a la salut laboral (grues, davantals, pantalles, higiene corporal, etc.).						

Fonts d'informació per avaluar aquesta competència:

1. Registres història clínica.
2. Observació directa.

Subjectes responsables de l'avaluació d'aquesta competència:

1. Autoavaluació.
2. Verticalment: comandament superior.
3. Horitzontalment: professionals del servei amb la mateixa titulació i que hagin coincidit un termini superior a 6 mesos.

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

- Competència 6: IMPLICACIÓ I PARTICIPACIÓ EN PROJECTES DE LA INSTITUCIÓ.

	4	3	2	1	0	No procedeix
Participa activament en les reunions de la seva Unitat a les quals es convocat/a.						
Participa i s'implica en els objectius estratègics de servei.						
Participa en la millora de la qualitat.						
Facilita la implantació de qualsevol tecnologia nova, programa, projecte, etc.						

Fonts d'informació per avaluar aquesta competència:

1. Registres i actes.
2. Observació directa.

Subjectes responsables de l'avaluació d'aquesta competència:

1. Autoavaluació.
2. Verticalment: comandament superior.
3. Horitzontalment: professionals del servei amb la mateixa titulació i que hagin coincidit un termini superior a 6 mesos.

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

- Competència 7: FORMACIÓ.

	4	3	2	1	0	No procedeix
Participa en la elaboració de sessions del professional del grup 2.1 i assisteix a les sessions clíniques.						
Té iniciatives de mantenir-se al dia en les noves eines, mètodes o tecnologies pròpies del seu sector.						

Fonts d'informació per avaluar aquesta competència:

1. Registres i memòria d'activitats formatives.
2. Observació directa.

Subjectes responsables de l'avaluació d'aquesta competència:

1. Autoavaluació.
2. Verticalment: comandament superior i responsable de formació.
3. Horitzontalment: professionals del servei amb la mateixa titulació i que hagin coincidit un termini superior a 6 mesos.

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

- Competència 8: DOCÈNCIA/RECERCA.

	4	3	2	1	0	No procedeix
Acull i facilita l'aprenentatge i adaptació dels alumnes que vénen a fer pràctiques a l'hospital i/o acull i facilita l'aprenentatge dels companys de nova incorporació.						
Transmet als companys els coneixements adquirits en altres àmbits.						
Demostra inquietud investigadora (participa, elabora, proposa treballs de recerca en el seu àmbit d'actuació).						

Fonts d'informació per avaluar aquesta competència:

1. Registres, memòria d'activitats de docència i recerca.
2. Observació directa.

Subjectes responsables de l'avaluació d'aquesta competència:

1. Autoavaluació.
2. Verticalment: comandament superior i responsable de formació.
3. Horitzontalment: professionals del servei amb la mateixa titulació i que hagin coincidit un termini superior a 6 mesos.

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

• Competència 9: COMPETÈNCIES ACTITUDINALS.

	4	3	2	1	0	No procedeix
<u>Iniciativa. Marc temporal.</u> Els nivells d'acompliment inclouen des d'acabar projectes ja iniciats o superar els problemes detectats, fins a la recerca de noves oportunitats en un termini temporal cada vegada més ampli.						
<u>Comprensió interpersonal.</u> Implica voler entendre als demés. És l'habilitat per a escoltar, interpretar, entendre i adaptar la resposta als pensaments, sentiments o preocupacions dels demés.						
<u>Assertivitat.</u> És l'expressió lliure de les opinions i dels sentiments respecte a situacions concretes. Implica expressar els desitjos i sentiments, trobar el moment i el lloc adient per a discutir un problema, comptar amb altres persones per a resoldre la situació, sempre tenint en compte els seus sentiments.						
<u>Flexibilitat.</u> Habilitat d'adaptar-se i treballar eficaçment en distintes i variades situacions, individual o grupalment.						

Fonts d'informació per avaluar aquesta competència:

1. D'acord amb l'avaluació de competències.
2. Observació directa.

Subjectes responsables de l'avaluació d'aquesta competència:

1. Autoavaluació.
2. Verticalment: comandament superior.
3. Horitzontalment: professionals del servei amb la mateixa titulació i que hagin coincidit un termini superior a 6 mesos.



**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

- Competència 10: TREBALL EN EQUIP.

	4	3	2	1	0	No procedeix
Sap demanar la col·laboració d'un altre membre de l'equip quan sigui necessari.						
Té predisposició per a donar suport als companys quan les circumstàncies ho requereixen.						
Aporta crítica constructiva en els temes de l'equip i en el lloc i persones adequades.						
Facilita la feina dels altres, tant des de la vessant organitzativa com assistencial.						
Participa activament en els acords presos per l'equip.						

Fonts d'informació per avaluar aquesta competència:

1. Registres història clínica, actes i reunions.
2. Observació directa.

Subjectes responsables de l'avaluació d'aquesta competència:

1. Autoavaluació.
2. Verticalment: comandament superior.
3. Horitzontalment: professionals del servei amb la mateixa titulació i que hagin coincidit un termini superior a 6 mesos.

*DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1*

*HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM*

### **9.1.3. Sistema d'avaluació**

Per a obtenir una visió global, el factor competències s'articularà mitjançant un qüestionari on participaran professionals que tenen relació amb la persona avaluada.

El qüestionari té per objectiu aconseguir informació qualitativa respecte el desenvolupament de les competències exigides pel lloc de treball amb equitat i confidencialitat.

Les persones que accedeixin al SIPDP, han d'acceptar de forma obligatòria, la seva possible participació com a subjectes avaluadors i en els termes que s'estipulin en el procés avaluador.

Per raons conjunturals, els criteris, ítems i/o ponderacions continguts en el document d'avaluació podran ser revisats i actualitzats als efectes d'anar-los adequant a la realitat de cada moment.

En aquells llocs de treball, el perfil dels quals no s'ajusti al model estàndard contingut en aquest document, les parts identificaran i negociaran els paràmetres subjectes a avaluació.

El procés d'avaluació es regirà pels criteris definits en el document d'avaluació subscrit i signat entre les representacions social i empresarial en vigor. L'hospital realitzarà dues convocatòries a l'any per tal de que els professionals interessats sol·licitin l'accés al sistema o als canvis de nivell.

Es constituirà una comissió de caràcter paritari constituïda d'una part per quatre membres que actuaran en representació de l'empresa i per l'altra, per quatre membres que actuaran en representació del grup professional 2.

La Comissió d'avaluació estarà presidida pel Direcció d'Infermeria que podrà delegar en una altra persona.

### **9.1.4. Subjectes responsables de l'avaluació**

Aquest mètode avaluador té la singularitat de realitzar una **avaluació de les competències de 360º** amb:

1. **L'autoavaluació**: on el subjecte responsable de l'avaluació és la **pròpia persona**, amb un pes del 10 % del valor total de l'avaluació.

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

2. **L'avaluació vertical**: on el subjecte responsable de l'avaluació és el **comandament superior**, ja siguin els supervisors o caps jeràrquics de l'equip de Direcció del mateix grup professional, amb un pes del 60 % del valor total de l'avaluació.
3. **L'avaluació horitzontal**: on els subjectes responsables de l'avaluació són **professionals de l'equip amb la mateixa titulació** (fins a 3 persones) que hagin coincidit un termini superior a 6 mesos. Quan es demostrï que el professional del grup 2.1 realitza la seva tasca diària sense cap altre professional de la mateixa categoria, la Comissió Avaluadora designarà als avaluadors, amb l'excepcionalitat que la mateixa comissió podrà avaluar al professional, amb un pes del 30 % del valor total de l'avaluació.

Els professionals que avaluaran les competències han d'estar prèviament determinats.

- a) Cada competència serà avaluada per varies persones.
- b) Cada competència tindrà assignat un pes diferent.
- c) Cada avaluador tindrà assignat un pes específic.

L'avaluació de les competències serà vàlida si la dispersió de les puntuacions és del 50% o menys. En el cas d'una dispersió superior, es procedirà a la reavaluació de les mateixes, assignant nous avaluadors.

#### **9.1.5. Instruments d'avaluació**

L'avaluació del factor competències es formalitzarà amb un "**Qüestionari de competències**", que serà l'instrument en el que es reflectiran les corresponents valoracions. Els qüestionaris tindran idèntic contingut en els tres nivells avaluable: autoavaluació, avaluació vertical i avaluació horitzontal.

El professional que avalua emetrà la seva opinió posicionant-se en la freqüència en que 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.

#### **9.1.6. Procediment d'avaluació**

El sistema d'avaluació es crea a partir d'uns valors que garanteix l'equitat i la confidencialitat de l'avaluació realitzada als professionals.

*DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1*

*HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM*

El/a professional de RRHH integrant de la Comissió Avaluadora, o el seu substitut/a, entregará els Qüestionaris als avaluadors. Aquests reflectiran la seva opinió individual en el qüestionari i el retornaran al mateix membre del Comitè Avaluador (per respectar la confidencialitat, l'entrega del document, es formalitzarà en sobre tancat).

El Comitè avaluador serà el responsable de la recollida de tots els qüestionaris o d'altres instruments d'avaluació requerits pel Sistema.

Tota la informació recollida mitjançant els referits qüestionaris de competències, serà introduïda pel Comitè Avaluador, o per la persona a qui aquest explícitament designi, en una base de dades informatitzada, on es processaran els continguts dels qüestionaris de tots els subjectes que han participat en l'avaluació (avaluacions horitzontals, verticals i autoavaluacions), resultant-ne la **puntuació final de competències** obtinguda per la persona.

Les fonts d'informació per avaluar les competències seran: història clínica d'una mostra entre 5 i 10 (dels darrers sis mesos), entrevista d'acollida, pla de cures, registres d'evolució, observació directa, registres de logística, actes, memòria formació...

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

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

**TAULA DE PUNTUACIONS MÀXIMES DISTRIBUDES PER COMPETÈNCIES**

c.1	Acollida a l'usuari	100 punts
c.2	Procés de Cures	100 punts
c.3	Qualitat Tècnica	100 punts
c.4	Administració dels recursos del servei	100 punts
c.5	Prevenició i/o educació per la salut	100 punts
c.6	Implicació i participació en els projectes de la Institució	110 punts
c.7	Formació	100 punts
c.8	Docència i Recerca	70 punts
c.9	Competències actitudinals	100 punts
c.10	Treball en equip	120 punts
<b>TOTAL PUNTUACIÓ COMPETÈNCIES</b>		<b>1000 punts</b>

El resultat en punts del factor de competències corresponent a cada persona avaluada es compararà amb una taula on hi figuren els valors mínims que ha de tenir cada competència i per cada nivell del sistema. Aquesta taula es denominarà *Taula de punts mínims per nivell en factor competències*, i com a resultat d'aquesta comparació, es determinarà el nivell de competències que assoleix cada persona avaluada.

La *Taula de punts mínims per nivell en factor competències*, reflecteix les puntuacions mínimes requerides en cadascuna de les competències i en cada nivell concret. Així doncs, per assolir un nivell concret, serà necessari que la persona assoleixi les puntuacions mínimes exigibles a cadascuna de les competències.

*DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1*

*HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM*

**TAULA DE PUNTS MÍNIMS PER NIVELL EN FACTOR COMPETÈNCIES**

	<b>Competència</b>	<b>Nivell A</b>	<b>Nivell B</b>	<b>Nivell C</b>	<b>Nivell D</b>	<b>Permanència Nivell D</b>
c.1	Acollida a l'usuari	-	40	70	80	80
c.2	Procés de Cures	-	40	70	85	85
c.3	Qualitat Tècnica	-	40	70	85	85
c.4	Administració dels recursos del servei	-	55	85	90	90
c.5	Prevenció i/o educació per la salut	-	40	70	85	85
c.6	Implicació i participació en els projectes de la Institució	-	50	80	90	90
c.7	Formació	-	20	50	75	75
c.8	Docència i Recerca	-	20	50	75	75
c.9	Competències actitudinals	-	40	70	80	80
c.10	Treball en equip	-	55	85	95	95
	<b>TOTAL NIVELL</b>	-	<b>400</b>	<b>700</b>	<b>840</b>	<b>840</b>

Es considerarà condició indispensable per assolir un nivell, obtenir les puntuacions mínimes de cada una de les competències que figuren en aquesta taula.

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

**9.2. Factor de formació**

Aquest factor valora la formació continuada realitzada pel professional que li permet actualitzar els coneixements i les habilitats, introduir nous processos i adaptar-se als canvis.

El factor formació actua com a garantia de qualitat doncs facilita la incorporació d'avenços científics i tecnològics en l'activitat professional.

Dins del mateix apartat, també es valorarà la trajectòria professional en la vessant docent i de recerca.

La comissió avaluadora valorarà el currículum degudament acreditat documentalment, ordenat per factors i cronològicament.

No obstant això, serà imprescindible mantenir els criteris i puntuacions exigits per a cada nivell:

- El factor formació serà avaluat per a cada canvi de nivell.
- Cada nivell del factor formació ha d'estar vinculat al mateix nivell del factor competències.

**9.2.1. Coherència curricular en l'àmbit de la formació, de la docència i de la recerca**

S'entén per coherència curricular l'activitat formativa, docent i de recerca realitzada pel professional, que manté una relació i/o sentit amb les seves intervencions professionals. Aquesta es caracteritza per ser vigent, congruent, integral i contínua durant el període de permanència en el nivell.

	<b>SI</b>
La formació acompanya i reforça la trajectòria professional	1
La docència i la recerca acompanyen i reforcen la trajectòria professional	1
<b>SUBTOTAL MÀXIM</b>	<b>2</b>

Els períodes de baixa per Incapacitat Temporal derivada de contingències comunes i accident de treball estaran exclosos de la pèrdua de coherència curricular.

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

**9.2.2. Activitats de formació acadèmica**

En aquest apartat, es procedirà a avaluar el nivell de formació, en quan a l'assistència, a l'aprofitament de les accions formatives, així com, a la congruència amb el treball que es desenvolupa. És imprescindible aportar els documents que acreditin la formació.

Les activitats formatives a distància es puntuaran amb la mateixa baremació que la presencial, davant les noves tendències de formació.

Les titulacions de doctorat, especialitat, màster, expert universitari, especialista universitari, postgrau universitari, llicenciatura, publicació d'articles i autor/coautor capítol de llibre, resten consolidades pels nivells posteriors als que es vulgui accedir.

**a) Formació acadèmica relacionada directament amb el lloc de treball:**

	<b>Punts per cada activitat</b>	<b>Màxima puntuació acumulable</b>
Doctorat	4	4
Especialitat	3	
Màster	2	4
Postgrau Universitari	1	
Accions formatives de perfeccionament acreditades.	0,1 punt/hora	4
<b>SUBTOTAL MÀXIM</b>		<b>12</b>

Es tindrà en compte la titulació prèvia a l'aprovació d'aquest document, i per tant, s'haurà de fer la conversió segons la taula següent, per quantificar la titulació en hores.

1 RLU*	10 hores
1 crèdit RLU*	0,75 crèdits ECTS
1 ECTS	25 hores

\*Crèdits previs a la reforma del 2010.



**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

**b) Formació acadèmica d'àmbit general (dins el marc de les ciències de la Salut) o no relacionats directament amb el lloc de treball:**

	<b>Punts per cada activitat</b>	<b>Màxima puntuació acumulable</b>
Doctorat	3	4
Llicenciatura	3	
Especialitat	1	
Màster	2	2
Postgrau	1	
Accions formatives de perfeccionament acreditades.	0,1 punt/hora	3
		<b>9</b>

**9.2.3. Activitats de docència i de recerca**

Les activitats de docència i de recerca seran avaluades considerant principalment els següents conceptes:

	<b>Punts per cada activitat</b>	<b>Màxima puntuació acumulable</b>
Activitat docent, en Pre i Post Grau en Universitats: mínim 10 hores per activitat formativa diferent.	2	6
Activitat docent en programes de formació continuada pel professional grup 2.1 i Grau, en altres centres del grup o altres institucions del sector sanitari. Mínim 10 hores lectives/any per accions formatives diferents. Les accions docents en forma de sessions realitzades en el propi centre, es comptabilitzaran mínim 10 hores lectives/en el període de permanència en el mateix nivell.	1	4
Tutelatge* d'alumnes i professionals de nova incorporació.	0.25	2
Ponent en congrés.	2	6
Moderador de taula rodona.	0.25	9

**DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1**

**HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM**

Comunicació presentada i/o signat com primer signant a nivell nacional	0.75	
Comunicació presentada i/o signat com primer signant a nivell internacional	1	
Pòster presentat i/o signat com primer signant a nivell nacional	0.35	
Pòster presentat i/o signat com primer signant. A nivell internacional	0,65	
Signant comunicació, signant pòster o assistència a congressos.	0.25	
Autor/coautor capítol de llibre.	3	3
Publicació articles científics.	2	6
Participació com membre de l'equip de recerca (autor) en la elaboració i execució d'un projecte de recerca.	2	3
Col·laborador d'un equip de recerca en l'elaboració i/o execució d'un projecte de recerca.	1	
Publicació dels resultats de la recerca (punt anterior).	2	2
Membre de Comitè científic, o bé, organitzador de Congressos.	0.5	2
Participació en comissions d'experts, o d'assessorament intra o extrahospitalari. Membre Societat Científica.	1	1
Membre grup de treball.	0.25	1
Premis	1	2
<b>SUBTOTAL MÀXIM</b>		<b>47</b>

\* Els professionals que no tinguin opció de tutelar alumnes, podran compensar la puntuació del tutelatge d'alumnes, fins a un màxim de 2 punts, en sessions formatives, amb una puntuació de 0,25 punts per sessió.

#### **9.2.4. Resultats de l'avaluació**

La Comissió avaluadora un cop analitzat el currículum i la seva puntuació final prendrà com referència per a definir el nivell de carrera professional que pot accedir pel factor formació si en l'avaluació de competències assoleix també la puntuació requerida.

L'accés als nivells es conclou en la taula de referència on s'estableix la puntuació mínima necessària per accedir a cadascun d'ells.

*DOCUMENT AVALUADOR SISTEMA D'INCENTIVACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT  
PROFESSIONAL DEL GRUP 2.1*

*HOSPITAL UNIVERSITARI SANT JOAN DE REUS, SAM*

**TAULA DE PUNTS MÍNIMS PER NIVELL EN FACTOR FORMACIÓ**

	<b>Nivell B</b>	<b>Nivell C</b>	<b>Nivell D</b>	<b>Permanència Nivell D</b>
Formació acadèmica	7	10	13	13
Activitat docent i de recerca	4	8	13	13
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>26</b>

**10. ASSOLIMENT DE NIVELL**

El nivell que aconseguirà una persona serà el **resultant de les avaluacions del factor competències i del factor formació**.

Per accedir a un determinat nivell serà preceptiu assolir el corresponent nivell en el factor competències i obtenir la puntuació mínima del mateix nivell en el factor formació.

El departament de RRHH comunicarà el resultat de l'avaluació amb la puntuació obtinguda per escrit al professional en un termini de 15 dies hàbils des de la data d'aprovació de la Comissió Avaluadora.

En aquells casos que l'avaluació sigui **negativa**, s'adjuntarà a dita notificació un informe escrit raonant la valoració i especificant la puntuació obtinguda en cada apartat.

De produir-se aquesta situació, els afectats podran formular i presentar en el termini de 15 dies hàbils a partir de la comunicació del resultat de la qualificació, un escrit d'al·legacions davant de la Comissió Avaluadora.

**11. COMISSIÓ TÈCNICA**

Els membres de la Comissió Tècnica d'aquest document, conjuntament, amb els membres de la Comissió Avaluadora de la Carrera Professional, revisaran aquest document a l'any de la seva aprovació, i a continuació, amb revisions cada dos anys.