



PROPUESTA DEL SME DEL NUEVO MODELO DE CARRERA PROFESIONAL

Consistiría en un modelo integrador de experiencia profesional, formación docente y compromiso en el desarrollo, con criterios diáfanos de evaluación objetiva exentos de subjetividad.

Se trata de un reconocimiento del ejercicio profesional con carácter voluntario, **irreversible**, independiente del ámbito jerárquico y con calendario fijo **ANUAL**.

ESTRUCTURA

Constaría de 4 niveles: nivel uno, dos, tres, y cuatro.

Para su logro se precisa una experiencia profesional de 5, 10, 15, 20 años respectivamente.

Los años invertidos en la realización de MIR deben computar a efectos de antigüedad, incluyendo aquellos que hayan sido realizados en instituciones acreditadas para impartir formación especializada, como, por ejemplo: Fundación Jiménez Díaz, Clínica Universitaria de Navarra, etc., ya que el tiempo trabajado como personal MIR se adquiere tras haber conseguido la Categoría Profesional que se requiere para acceder al nivel correspondiente, es decir Categoría A1.

CRITERIOS DE EVALUACION

BLOQUE A (Actividad y desempeño, dominio técnico, relación satisfacción del usuario)

Los/las profesionales deberán conocer con antelación los objetivos claros que se van a evaluar. Toda evaluación se realizará con criterios objetivos.

Los profesionales participarán en la elaboración de los indicadores que vaya a utilizar el sistema. Se consensuarán con las/los profesionales las fichas de evaluación.

Se evitarán criterios economicistas (gasto de farmacia) por ir en contra de la libertad de prescripción. No se valorará el subfactor relación/satisfacción del usuario (alta carga de subjetividad, difícil valoración, profesionales sin trato con el usuario: laboratorio, microbiología, patólogos, farmacéuticos, etc.).

BLOQUE B (Formación, docencia e investigación)

Para acceder a un nivel superior se tendrán en consideración todos los méritos adquiridos en Formación Continuada de los últimos 15 años.

La puntuación excedente obtenida en este Bloque, en última convocatoria, será tenida en consideración en la posterior.

No existirán máximos en los diferentes subfactores.

Los méritos curriculares, excepto la Formación Continuada, computaran para todas las convocatorias.

SUBFACTORES A VALORAR

- Titulación Académica: Formación Grado, Licenciatura, Tesis Doctoral.
- Formación Residencia.
- Másteres relacionados con la profesión.
- Profesores Universitarios (Catedráticos, Titulares, Asociados).
- Formación Continuada Docente: Sesiones Clínicas, Ponencias, Congresos, Mesas, Simposios.
- Formación Continuada Acreditada Discente.
- Publicaciones y Labor de investigación, según impacto.
- Formación Pregrado y Posgrado: Labor tutorial, tanto de forma directa, como la participación en labores de apoyo o complementación.
- Conocimientos de Idiomas: Valoración en Euskera, Inglés, Francés, Alemán (Cantabria lo tiene reconocido).

BLOQUE C (IMPLICACION Y COMPROMISO)

SUBFACTORES A VALORAR

- Desarrollo de actividad laboral en puestos de difícil cobertura
A definir (Áreas rurales, etc.)

- Realización de Autoconcertación en cualquiera de sus modalidades A o B en Atención Primaria, Emergencias, Atención Hospitalaria.

- Participación en Comités, Grupos de Trabajo, etc.
Para participar en cualquier órgano, se tienen que cumplir varias premisas.
 - . Igualdad de oportunidades para formar parte.
 - . Toda actividad ha de considerarse trabajo efectivo.
 - ◆ Comités de Salud, Farmacia, Ética, etc.
 - ◆ Grupos de Trabajo (investigación, proyectos estratégicos, protocolos, etc.)
 - ◆ Tribunales de OPE, Traslados, etc.
 - ◆ Facultativos Centinelas de distintos protocolos.
 - ◆ Comisiones de Euskera, Negociadoras, Igualdad.

REMUNERACIONES

Suelo negociador: 300 €/mes cada nivel, para el grupo A1, lo que supondría anualmente un costo de:

3.600 € para Nivel I

7.200 € para Nivel II

10.800 € para Nivel III

14.400 € para nivel IV

El abono económico sería efectivo en el mes posterior a la publicación de la Resolución Definitiva de adjudicación de niveles.

COMITÉ DE EVALUACIÓN

Constituido con criterios de paridad:

- ❖ Dirección Médica.
- ❖ Dirección de Personal.
- ❖ Representantes de los trabajadores
- ❖ Secretaría Técnica con funciones determinadas: citación, asesoramiento legal, levantar actas, con voz pero sin voto.

ESTRATEGIA DE PUNTUACIÓN

ESCENARIO ACTUAL:

NIVEL	I	II	III	IV
Bloque A (Máximo 200 puntos) exigen	70	100	123	145
Bloque B (Sin Máximos) exigen	20	35	45	57
Bloque C (Máximo 45 puntos) exigen	15	25	30	35
TOTAL EXIGIDO	105	169	199	237

ESCENARIO PROPUESTO:

- ❖ No existirán mínimos en los subfactores.
- ❖ Se valorará la puntuación global obtenida en los tres Bloques, no siendo necesario conseguir un mínimo por bloque.
- ❖ Si algún facultativo/a presentara una puntuación inferior, del mínimo exigible para alcanzar un determinado nivel, se rechazará la solicitud para evitar una evaluación negativa y la sanción por ley correspondiente.
- ❖ Proporcionar la menor puntuación posible en el Bloque A (Presenta mayores cotas de subjetividad).
- ❖ Dotar de puntos máximos a los apartados de Formación:
 - Labor Tutorial 1 punto/mes
 - Sesión Clínica 1 punto.
 - Formación Continuada Discente 2 puntos /crédito
- ❖ Dotar de puntos máximos en Bloque C

- Plazas de Difícil cobertura 1 punto/ mes
- Participación en Grupos de Trabajo, Comités o Comisiones 1 punto/mes
- Autoconcertación 1 punto/mes.

NIVEL	I	II	III	IV
Bloque A (Máximo 40 puntos) exigen				
Bloque B (Máximo 30 puntos) exigen				
Bloque C (Máximo 30 puntos) exigen				
TOTAL EXIGIDO	45	50	55	60

OPCIÓN A VALORAR

Partiendo del escenario actual, se propone que a partir de la obtención del nivel I, se guarden los puntos evaluados y tan solo haya que sumar, los que restan para el siguiente nivel, es decir:

- ❖ Nivel I: 70 puntos
- ❖ Nivel II: 70 (ya conseguidos) + 30 = 100 puntos
- ❖ Nivel III: 100 (ya conseguidos) + 23 = 123 puntos
- ❖ Nivel IV: 123 (ya conseguidos) + 22 = 145 puntos

Esta propuesta podría ser valorada también en cada Bloque individualmente.

13 de Septiembre 2022

