

9.5. Excepcionalmente, cuando concurren circunstancias que afecten al buen funcionamiento del servicio y aun cuando no hayan transcurrido los cuatro años de desempeño efectivo del puesto, la Dirección Gerencia del Centro podrá instar la evaluación, conforme a lo previsto en el artículo 15.2 del Decreto 75/2007.

9.6. El personal así nombrado podrá cesar por renuncia al puesto, por no superar la evaluación a que se refieren los apartados anteriores o por sanción disciplinaria firme de separación del servicio.

ANEXO I

SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA DE CARGO INTERMEDIO

Don/Doña....., con DNI número..... y domicilio en número de teléfono, en posesión del título académico de

S O L I C I T A

Participar en la convocatoria pública para la provisión del puesto de Jefe de Equipo, convocado mediante Resolución de la Dirección Gerencia del Hospital Regional Universitario Carlos Haya de Málaga de fecha 1 de febrero de 2010, y publicada en el BOJA núm., de fecha, para lo cual, aporta la siguiente documentación (enumerar):

Fecha y firma

Sr. Director Gerente del Hospital Regional Universitario Carlos Haya, de Málaga.

ANEXO II

BAREMO PARA LA EVALUACIÓN CURRICULAR Y DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

1. Evaluación curricular (máximo 40 puntos).

1.1. Experiencia profesional (máximo 20 puntos).

1.1.1. Por cada mes completo de servicios prestados en categorías pertenecientes a los Grupos C o D del área administrativa o cargos intermedios correspondientes a estos dos grupos en Centros Sanitarios Públicos de los países miembros de la U.E.: 0,10 puntos.

1.1.2. Por cada mes completo de servicios prestados en cualquier otra categoría básica, puesto Directivo o cargo intermedio no descrito anteriormente en Centros Sanitarios Públicos de los países miembros de la U.E.: 0,05 puntos.

1.1.3. Por cada mes de servicios prestados en categorías de los Grupos C o D del área administrativa, cargos intermedios similares o puestos Directivos en otras Administraciones Públicas: 0,05 puntos.

1.1.4. Por cada mes completo de servicios prestados en categorías de los Grupos C o D del área administrativa en otros centros e instituciones sanitarias no dependientes de Administraciones Públicas 0,03 puntos.

1.2. Formación (máximo 14 puntos).

1.2.1. Por cada hora de formación como discente: 0,015 puntos.

1.2.2. Por cada crédito obtenido en actividades de formación como discente: 0,15 puntos.

Sólo serán valorables los créditos otorgados por la Universidad o por alguno de los órganos acreditadores que integran el sistema de Acreditación de Formación Continuada en el Sistema Nacional de Salud. (Los subapartados 1.2.1 y 1.2.2 son

excluyentes entre sí. Sólo se computarán en el subapartado en el que les corresponda mayor valoración.)

Las actividades de formación incluidas en los subapartados 1.2.1 y 1.2.2 serán valoradas siempre que reúnan los siguientes requisitos:

a) Estar directamente relacionadas con categorías del área administrativa y cargo al que se concursa.

b) Haber sido impartidas u organizadas por alguna de las siguientes instituciones: Centros Universitarios, Servicios de Salud, Consejerías de Salud de las Comunidades Autónomas, Ministerio de Sanidad y Consumo, Ministerio de Administraciones Públicas, Instituto Nacional de la Administración Pública o sus homólogos en las Comunidades Autónomas, Escuelas de Salud Pública adscritas a cualquiera de los organismos citados, Organizaciones Sindicales, Colegios Profesionales, Sociedades Científicas, o entidades sin ánimo de lucro debidamente registradas entre cuyos fines se encuentre la formación.

1.2.3. Por cada hora como docente en actividades de formación e impartidos por Escuelas de Salud Pública homologadas por Ministerios de Sanidad de la Unión Europea, Universidades o Centros Sanitarios del Sistema Nacional de Salud y por las Organizaciones Sindicales dentro de los Planes de Formación de la Administración Pública: 0,05 puntos.

1.3. Publicaciones (máximo 4 puntos).

En los epígrafes 1.3.1, 1.3.2 y 1.3.3 de este apartado se valoran sólo los tres primeros autores.

1.3.1. Por publicaciones de libros relacionadas con el área administrativa y cargo al que se concursa, y que contengan ISBN o Depósito Legal:

1.3.1.1. Por cada libro completo: 1 punto.

1.3.1.2. Por cada capítulo de libro no incluido en el punto anterior: 0,30 puntos (máximo 3 capítulos por libro).

1.3.2. Publicaciones de artículos en revista relacionada con el área administrativa y cargo al que concursa: 0,10 puntos.

1.3.3. Publicaciones –en revista– de ponencias o comunicaciones en congresos y reuniones relacionadas con el área administrativa y cargo al que se concursa:

1.3.3.1. Nacionalidad:

1.3.3.1.1. Publicadas en revista internacional: 0,10 puntos.

1.3.3.1.2. Publicadas en revista nacional: 0,05 puntos.

1.4. Otros méritos (máximo 2 puntos).

1.4.1. Por cada año formando parte de las distintas Comisiones de Calidad constituidas en Centros Sanitarios Públicos: 0,10 puntos.

2. Evaluación de las competencias profesionales (máximo 20 puntos).

Se valorarán las siguientes competencias profesionales:

- Liderazgo. Capacidad para desarrollar e implicar personas. Reconocimiento. Toma de decisiones. Gestión de equipos. Inteligencia emocional.

- Visión estratégica. Capacidad para la gestión.

- Orientación a resultados. Impulso a la acción.

- Resolución de problemas: negociación. Anticipar soluciones/minimizar problemas.

- Innovación. Compromiso. Actitud de ayudar/colaborar.

RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 2010, de la Dirección Gerencia del Hospital Universitario de Puerto Real, por la que se convoca procedimiento para la cobertura, mediante el sistema de concurso de méritos, de tres puestos de Supervisor/a de Enfermería.

Siendo precisa la cobertura de tres puestos clasificados como Cargo Intermedio por la Orden de la Consejería de Salud

de 5 de abril de 1990, por la que se establece el régimen funcional de las plantillas de los Centros Asistenciales del Servicio Andaluz de Salud, y de conformidad con lo establecido en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, así como en el Decreto 75/2007, de 13 de marzo, por el que se regula el sistema de provisión de puestos directivos y cargos intermedios de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, la Dirección Gerencia del Hospital Universitario de Puerto Real

RESUELVE

Primero. Convocar concurso de méritos para la cobertura de tres puestos, clasificados como cargo intermedio, de Supervisor de Enfermería en el Hospital Universitario Puerto Real.

Segundo. Aprobar las bases del concurso que regirá la convocatoria y el baremo que se aplicará para la evaluación curricular y de las competencias profesionales, contenido en el Anexo II. En lo no previsto en los mismos se regirá por lo dispuesto en la Orden de 5 de abril de 1990, de la Consejería de Salud, en el Decreto 75/2007, de 13 de marzo, y en el resto de disposiciones vigentes que le sean de aplicación.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud en el plazo de un mes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Puerto Real, 10 de febrero de 2010.- La Directora Gerente, M.^a Angeles Prieto Reyes.

BASES REGULADORAS DEL CONCURSO DE MÉRITOS PARA LA COBERTURA DE TRES PUESTOS DE SUPERVISOR DE ENFERMERÍA

1. Sistema de provisión.

La provisión de los puestos convocados se llevará a cabo por el sistema de concurso de méritos, que constará de dos fases: evaluación curricular y de las competencias profesionales y exposición de un proyecto de gestión relacionado con el cargo al que se opta.

1.1. Primera fase. Evaluación curricular y de las competencias profesionales. Consistirá en la evaluación curricular de los interesados, que permitirá conocer su experiencia y formación y en la evaluación de las competencias profesionales que permitirá conocer la pericia, la aptitud y la idoneidad acerca de las funciones a desarrollar en el puesto convocado, mediante la aplicación del baremo que se recoge como Anexo II a esta convocatoria.

1.2. La puntuación máxima que se podrá otorgar a la primera fase será de sesenta puntos, desglosados en las siguientes puntuaciones máximas: evaluación curricular: 40 puntos y evaluación de las competencias profesionales: 20 puntos. Esta primera fase tiene carácter eliminatorio y para superarla deberá alcanzarse un mínimo de 10 puntos en el apartado correspondiente a la evaluación de las competencias profesionales que figuran en el citado Anexo II (apartado 2). Las competencias profesionales se valorarán por la Comisión de Selección mediante el procedimiento que considere más adecuado para contrastarlas.

1.3. Segunda fase. Proyecto de gestión. Superada la primera fase, cada candidato/a expondrá ante la Comisión de Selección un proyecto de gestión relacionado con el puesto al que se opta, cuyo contenido versará, al menos, sobre las siguientes cuestiones:

1.3.1 Puesto de Supervisor/a de Cuidados de Enfermería de Pediatría Neonatos:

- Misión y valores.
- Análisis descriptivo del área funcional. Relación de puestos.
- Cartera de servicios. Mejora de la oferta de servicios basada en las Estrategias de la Consejería de Salud para los cuidados en Andalucía para el siglo XXI. Estrategias e implantación.
- Gestión y organización asistencial enmarcada en la Gestión Clínica y basado en un modelo de Cuidados:
 - Personalización.
 - Continuidad de Cuidados.
 - Estrategias de Seguridad del paciente.
 - Mejoras de accesibilidad.
 - Implantación, monitorización y evaluación del Módulo de Cuidados AZAHAR de la Historia Digital DIRAYA.

- Plan de comunicación interna.
- Plan y gestión de formación.
- Estrategias de investigación.
- Políticas de incentivación.

Gestión de calidad: Plan de calidad interno: Indicadores de calidad.

- Modelos de gestión:
 - Gestión por procesos.
 - Gestión clínica.
 - Gestión por competencia. Acreditación de Profesionales

- Plan de gestión de los recursos humanos. Liderazgo y motivación. Como fomentar el trabajo en equipo y la participación de los profesionales en la consecución de los objetivos

- Plan de infraestructura y fungibles necesarios para alcanzar los objetivos marcados en el Plan de gestión.

- El Plan de Gestión ha de recoger objetivos, intervenciones, indicadores de evaluación y cronograma de consecución.

- Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales: colaboración y supervisión en las siguientes actuaciones:

Implantación de Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales. Participar y colaborar con la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del centro en la implantación efectiva de los procedimientos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, de tal forma que las actividades que puedan afectar a la seguridad y salud del personal de su Equipo se realicen conforme a los establecidos en los citados procedimientos.

Formación. Facilitar y fomentar la participación y seguimiento del personal de su Equipo en las actividades formativas de Prevención de Riesgos Laborales del centro.

Actividades preventivas. Todas aquellas actividades solicitadas por la Dirección Gerencia con el objetivo de conseguir una integración efectiva de la prevención de riesgos laborales en su Equipo.

Vigilancia de la Salud. Facilitar la asistencia de su personal a las citaciones realizadas por el Servicio de Vigilancia de la Salud de su centro.

1.3.2 Puesto de Supervisor/a de Enfermería de Urgencias.

- Misión y valores.
- Análisis descriptivo del área funcional. Relación de puestos.
- Cartera de servicios. Mejora de la oferta de servicios basada en las Estrategias de la Consejería de Salud para los cuidados en Andalucía para el siglo XXI. Estrategias e implantación.

- Gestión y organización asistencial enmarcada en la Gestión Clínica y basado en un modelo de Cuidados:

- Personalización.
- Continuidad de Cuidados.
- Estrategias de Seguridad del paciente.
- Medidas de mejora de la accesibilidad con especial hincapié en aquellos que más lo necesitan.
- Gestión de casos.

Plan de atención a las cuidadoras familiares de Andalucía.

Implantación, monitorización y evaluación del Módulo de Cuidados AZAHAR de la Historia Digital DIRAYA.

- Plan de comunicación interna.
- Plan y gestión de formación.
- Estrategias de investigación.
- Políticas de incentiación.

Gestión de calidad: Plan de calidad interno: Indicadores de calidad.

- Modelos de gestión:

Gestión por procesos.

Gestión clínica.

Gestión por competencia. Acreditación de Profesionales.

- Plan de gestión de los recursos humanos. Liderazgo y motivación. Como fomentar el trabajo en equipo y la participación de los profesionales en la consecución de los objetivos.

- Plan de infraestructura y fungibles necesarios para alcanzar los objetivos marcados en el Plan de gestión.

- El Plan de Gestión ha de recoger objetivos, intervenciones, indicadores de evaluación y cronograma de consecución.

- Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales: colaboración y supervisión en las siguientes actuaciones:

Implantación de Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales. Participar y colaborar con la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del centro en la implantación efectiva de los procedimientos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, de tal forma que las actividades que puedan afectar a la seguridad y salud del personal de su Equipo se realicen conforme a los establecidos en los citados procedimientos.

Formación. Facilitar y fomentar la participación y seguimiento del personal de su Equipo en las actividades formativas de Prevención de Riesgos Laborales del centro.

Actividades preventivas. Todas aquellas actividades solicitadas por la Dirección Gerencia con el objetivo de conseguir una integración efectiva de la prevención de riesgos laborales en su Equipo.

Vigilancia de la Salud. Facilitar la asistencia de su personal a las citaciones realizadas por el Servicio de Vigilancia de la Salud de su centro.

1.3.3. Puesto de Supervisor/a de Enfermería del Área Materno Infantil.

- Análisis de situación: Descripción de las Unidades. Relación de puestos.

- Cartera de servicios. Mejora de la oferta de servicios basada en las Estrategias de la Consejería de Salud para los cuidados en Andalucía para el siglo XXI. Estrategias e implantación.

- Gestión y organización asistencial interna basado en un modelo de Cuidados:

Personalización.

Continuidad de Cuidados.

Telecontinuidad de cuidados.

Gestión de casos.

Implantación, monitorización y evaluación del Módulo de Cuidados AZAHAR de la Historia Digital DIRAYA.

Plan de comunicación interna.

Plan y gestión de formación.

Estrategias de investigación.

Políticas de incentiación.

Gestión de calidad: Plan de calidad interno: Indicadores de calidad.

- Plan de gestión de los recursos humanos. Liderazgo, motivación y comunicación. Como fomentar el trabajo en equipo y la participación de los profesionales en la consecución de los objetivos.

- Plan de infraestructura y fungibles necesarios para alcanzar los objetivos marcados en el Plan de gestión.

- Plan de Riesgo Laborales. Fomentar su conocimiento e implantación.

- Plan de actuación que recoja:

- Objetivos de las UGC de Maternidad y Partitorios.

- Planificación de las acciones, para la consecución de los objetivos de las Unidades, que incluyan indicadores de evaluación.

- Cronograma para el plan de acciones

- Plan de mejora de las unidades, así como medidas de mejora de la participación ciudadana.

- Que contemple nuevos modelos de gestión:

Unidades de Gestión.

Gestión de procesos asistenciales.

Gestión por competencias. Acreditación de los profesionales.

- Participación de miembros del Servicios en Comisiones.

- El Plan de Gestión ha de recoger objetivos, intervenciones, indicadores de evaluación y cronograma de consecución.

- Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales: colaboración y supervisión en las siguientes actuaciones:

Implantación de Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales. Participar y colaborar con la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del centro en la implantación efectiva de los procedimientos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, de tal forma que las actividades que puedan afectar a la seguridad y salud del personal de su Equipo se realicen conforme a los establecidos en los citados procedimientos.

Formación. Facilitar y fomentar la participación y seguimiento del personal de su Equipo en las actividades formativas de Prevención de Riesgos Laborales del centro.

Actividades preventivas. Todas aquellas actividades solicitadas por la Dirección Gerencia con el objetivo de conseguir una integración efectiva de la prevención de riesgos laborales en su Equipo.

Vigilancia de la Salud. Facilitar la asistencia de su personal a las citaciones realizadas por el Servicio de Vigilancia de la Salud de su centro.

1.4. La exposición del proyecto de gestión será pública, siendo secretas las deliberaciones de la Comisión de Selección.

1.5. La puntuación máxima que se podrá otorgar a la segunda fase será de cuarenta puntos.

2. Requisitos de los aspirantes.

Para poder participar en esta convocatoria los aspirantes deberán reunir los requisitos que se señalan a continuación, referidos al último día de plazo de presentación de solicitudes, y mantenerlos durante todo el proceso selectivo:

2.1. Tener cumplidos 18 años y no exceder de la edad de jubilación forzosa (65 años).

2.2. Poseer la nacionalidad española, de un Estado miembro de la Unión Europea o del Reino de Noruega, de Liechtenstein o de la República de Islandia; ser cónyuge, descendiente o descendiente del cónyuge de los españoles, o de los nacionales de países miembros de la Unión Europea, de Noruega, Liechtenstein o de la República de Islandia, siempre que no estén separados de derecho, menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas. Igualmente se extenderá a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

2.3. Estar en posesión de la titulación de Diplomado en Enfermería y/o ATS expedida por el Ministerio de Educación y Ciencia, o por los órganos competentes de los países citados en el apartado anterior, o por cualquier otro país siempre que

estén oficialmente reconocidos y/o homologados por el citado Ministerio, o estar en condiciones de obtener dicho título dentro del plazo de presentación de solicitudes.

2.4. Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las funciones que se deriven del correspondiente nombramiento.

2.5. No haber sido separado del servicio, mediante expediente disciplinario, de cualquier servicio de Salud o Administración Pública en los seis años anteriores a la convocatoria, ni hallarse inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas ni, en su caso, para la correspondiente profesión.

2.6. En los casos de los nacionales de otros Estados mencionados en el apartado 2.2, no encontrarse inhabilitado, por sanción o pena, para el ejercicio profesional o para el acceso a funciones o servicios públicos de un Estado miembro, ni haber sido separado, por sanción disciplinaria, de algunas de las Administraciones o servicios públicos en los seis años anteriores a la convocatoria.

2.7. Formación específica para cargos intermedios en el sistema de gestión de riesgos laborales, mediante acreditación del «Curso específico en Prevención de Riesgos laborales para cargos intermedios o aspirantes cargos intermedios», o estar en condiciones de obtenerla dentro del plazo de presentación de solicitudes.

3. Características y funciones del puesto convocado.

3.1. Características:

3.1.1. Denominación: Primer puesto: Supervisor/a de Cuidados de Enfermería de Pediatría Neonatos. Segundo Puesto: Supervisor/a de Enfermería de Urgencias. Tercer Puesto: Supervisor/a de Enfermería del Área Materno Infantil.

3.1.2. Dependencia funcional: Dirección de Enfermería.

3.1.3. Destino: Hospital Universitario de Puerto Real.

3.1.4. Grupo retributivo: B.

3.1.5. Nivel: 22.

3.2. Funciones:

3.2.1. Del puesto de Supervisor/a de Cuidados de Enfermería de Pediatría Neonatos:

- Apoyar la coordinación de la Gestión, Planificación y Organización de los Cuidados de Enfermería.

- Coordinar las actuaciones necesarias para alcanzar los objetivos fijados para el Área.

- Desarrollar participar y potenciar la gestión del conocimiento, la docencia e investigación entre los profesionales de la División de Enfermería.

- Asegurar y potenciar las condiciones para la comunicación y la cooperación.

- Gestionar adecuadamente las contingencias de su Área.

- Crear las condiciones para facilitar el compromiso profesional, institucional y personal.

- Coordinación de equipos y grupos de trabajo adscritos a su puesto de trabajo.

- Asumir las funciones de liderazgo.

- Participar en la definición de los objetivos de Cuidados y velar por el cumplimiento de los mismos, en coordinación con la Dirección de Enfermería.

- Seguimiento y control de los Planes de Calidad del Centro, en el ámbito de su Área.

- Gestionar, organizar y promover todas las actividades necesarias para la integración efectiva y eficiente de la prevención de riesgos laborales en la unidad/servicio, según las instrucciones recibidas por la Dirección Gerencia y en consonancia con los objetivos marcados por la organización en materia de prevención de riesgos laborales.

- Gestionar los recursos materiales.

- Gestionar los recursos humanos adscritos a cada Área/Unidad en colaboración con cada supervisor asistencial.

- Gestionar los servicios de soporte.

- Gestionar el desarrollo de las líneas estratégicas o atributos de su Área/Unidad.

- Asumir las funciones que, en su caso, le sean delegadas por la Dirección de Enfermería.

3.2.2. Del puesto de Supervisor/a de Enfermería de Urgencias:

- Apoyar la coordinación de la Gestión, Planificación y Organización de los Cuidados de Enfermería.

- Coordinar las actuaciones necesarias para alcanzar los objetivos fijados para el Área.

- Desarrollar participar y potenciar la gestión del conocimiento, la docencia e investigación entre los profesionales de la División de Enfermería.

- Asegurar y potenciar las condiciones para la comunicación y la cooperación.

- Gestionar adecuadamente las contingencias de su Área.

- Crear las condiciones para facilitar el compromiso profesional, institucional y personal.

- Coordinación de equipos y grupos de trabajo adscritos a su puesto de trabajo.

- Asumir las funciones de liderazgo.

- Participar en la definición de los objetivos de Cuidados y velar por el cumplimiento de los mismos, en coordinación con la Dirección de Enfermería.

- Seguimiento y control de los Planes de Calidad del Centro, en el ámbito de su Área.

- Gestionar, organizar y promover todas las actividades necesarias para la integración efectiva y eficiente de la prevención de riesgos laborales en la unidad/servicio, según las instrucciones recibidas por la Dirección Gerencia y en consonancia con los objetivos marcados por la organización en materia de prevención de riesgos laborales.

- Gestionar los recursos materiales.

- Gestionar los recursos humanos adscritos a cada Área/Unidad en colaboración con cada supervisor asistencial.

- Gestionar los servicios de soporte.

- Gestionar el desarrollo de las líneas estratégicas o atributos de su Área/Unidad.

- Asumir las funciones que, en su caso, le sean delegadas por la Dirección de Enfermería.

3.2.3. Del puesto de Supervisor/a de Enfermería del Área Materno Infantil:

- Coordinará la organización, planificación y gestión de los cuidados de Enfermería de su unidad.

- Dirección de equipos y grupos de trabajo adscritos a su puesto de trabajo.

- Gestión de los profesionales dependientes de la Dirección de Enfermería que están adscritos a las Unidades que se asignen bajo su responsabilidad, en función de las necesidades asistenciales y seguridad del paciente. Coordinará la gestión de cuidados con el equipo multidisciplinar integrado de la unidad.

- Coordinar las relaciones de colaboración con los demás servicios del hospital y atención primaria.

- Asegurar y garantizar las condiciones para la comunicación y la cooperación dentro de la Unidad y entre los propios profesionales, usuarios y familias. Garantizar el trabajo en equipo, haciendo partícipes a los profesionales en la gestión de las Unidades.

- Organización funcional de las Unidades que correspondan a su área de responsabilidad. Diseñando circuitos y protocolos por los que se relaciona/n con el resto de servicios del Hospital.

- Motivar el compromiso profesional y personal.

- Asumir las funciones de liderazgo.

- Crear las condiciones para facilitar el compromiso profesional, institucional y personal. Gestionar adecuadamente las contingencias de las Unidades.

- Gestionar y evaluar los recursos materiales.

- Definir y trabajar los objetivos de cuidados de su Unidad y velar por el cumplimiento de los mismos, en coordinación con la Jefatura de Bloque de su área.

- Coordinará la evaluación de las competencias y consecución de los objetivos del personal de su Unidad.

- Gestionar, organizar y promover todas las actividades necesarias para la integración efectiva y eficiente de la prevención de riesgos laborales en la unidad/servicio, según las instrucciones recibidas por la Dirección Gerencia y en consonancia con los objetivos marcados por la organización en materia de prevención de riesgos laborales.

- Manejo del programa informático de cuidados y de gestión de personal.

- Seguimiento y control de los Planes de Calidad del centro, en el ámbito de su Unidad

- Participará en definición, implementación de todos los Planes de Cuidados de los P.A.I.S que correspondan a sus Unidades, desarrollando todos los cuidados e intervenciones derivados de Planes Integrales y Procesos Asistenciales. Así como el desarrollo de los sistemas de información necesarios para facilitar su evaluación.

- Promover, potenciar y participar en la docencia y en las líneas y proyectos de investigación propios del Servicio o Unidad que corresponda a su área de responsabilidad, así como en aquellos que se propongan desde la Dirección de Enfermería.

- Asumir las funciones que, en su caso, le sean delegadas por la Dirección de Enfermería

3.3. Las retribuciones serán las establecidas para el cargo en la resolución que establezca las retribuciones del personal del Servicio Andaluz de Salud vigente en cada momento.

4. Solicitudes y documentación.

4.1. Las solicitudes se ajustarán al modelo que figura en la presente convocatoria como Anexo I, que se podrá elaborar por los propios interesados u obtenerla en la Unidad de Atención al Profesional o en el Registro General del Hospital Universitario de Puerto Real.

4.2. A la solicitud acompañará la siguiente documentación:

4.2.1. Fotocopia del DNI.

4.2.2. Fotocopia compulsada del título exigido en la convocatoria.

4.2.3. Relación de los méritos alegados, y original o copia compulsada de las certificaciones o acreditaciones de los citados méritos.

4.2.4. Proyecto de gestión relacionado con el cargo al que se opta, cuyo contenido mínimo se recoge en el apartado 1.3. de esta convocatoria.

4.2.5. Acreditación del curso específico de prevención de riesgos para cargos intermedios o aspirantes a cargos intermedios.

4.2.6. La acreditación del requisito establecido en el apartado 2.5 se efectuará en el momento de la toma de posesión.

4.2.7. De la documentación exigida en el punto 4.2.4 se presentarán, además de la documentación en soporte papel, cinco copias en soporte electrónico (CD o DVD)

4.3. El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA).

4.4. Las solicitudes se dirigirán a la Directora Gerente del Hospital Universitario de Puerto Real y se presentarán en el Registro General del Hospital Universitario de Puerto Real, sito en Carretera Nacional IV, Km 665, 11510, de Puerto Real (Cádiz), sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común. En el caso de que se optara por presentar la solicitud ante una Oficina de Correos se hará en sobre abierto, para que la instancia sea fechada y sellada por el funcionario de Correos antes de certificarse. Las solicitudes suscritas en el extranjero

podrán cursarse a través de las representaciones diplomáticas o consulares españolas correspondientes, que las remitirán seguidamente al Hospital Universitario de Puerto Real.

5. Admisión de solicitudes.

5.1. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Dirección Gerencia del Hospital Universitario de Puerto Real aprobará resolución comprensiva de las listas de admitidos y excluidos, con expresión del nombre, apellidos y causa de exclusión, en su caso. En dicha Resolución se designarán los miembros que compondrán la Comisión de Selección a la que alude el punto 6 de esta convocatoria.

5.2. Las listas se publicarán en los tablones de anuncios del Hospital Universitario de Puerto Real y en la página web del Servicio Andaluz de Salud (www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud), considerándose dicha publicación como requerimiento a los interesados, a los efectos previstos en la Ley 30/1992. Contra la lista de admitidos y excluidos, los interesados podrán interponer reclamación, en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación, ante la Dirección Gerencia del Hospital Universitario de Puerto Real.

5.3. Transcurrido el plazo de reclamación contra la lista provisional, y una vez resueltas las reclamaciones, se publicará la lista definitiva de admitidos.

5.4. Una vez publicado el listado definitivo se constituirá la Comisión de Selección, al objeto de proceder a la valoración de los aspirantes admitidos en las distintas fases del proceso de selección.

6. Comisión de Selección.

6.1. Se podrán designar Comisiones de Selección diferenciadas para la evaluación de los puestos convocados, cuya composición, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto 75/2007, será la siguiente: la Presidencia será desempeñada por el Director Gerente del Hospital Universitario de Puerto Real o persona en quien delegue; cuatro vocalías designadas por la persona que ejerce la Presidencia con las siguientes características:

1.º Una vocalía de entre las personas integrantes del equipo de dirección del centro sanitario.

2.º Una vocalía designada por la Junta de Enfermería.

3.º Una vocalía de entre los cargos intermedios de igual o mayor jerarquía a la del puesto que se ha de proveer y de la misma área funcional a la que esté adscrito.

4.º Una vocalía de entre los profesionales pertenecientes al mismo grupo de titulación del puesto a proveer.

La Secretaría será desempeñada por la persona que tenga encomendada la gestión de los recursos humanos del centro sanitario o persona en quien delegue, que actuará con voz, pero sin voto.

6.2. Las personas que ocupen las vocalías de la Comisión de Selección deberán estar en posesión de una titulación de igual o superior nivel académico que la exigida para el acceso al puesto convocado.

6.3. Abstención y recusación. Los miembros de la Comisión de Selección deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la Dirección Gerencia del área hospitalaria, cuando concurran en ellos alguna de las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Asimismo, los aspirantes podrán promover recusación de los miembros de la Comisión de Selección en los casos previstos en el párrafo anterior.

6.4. La composición de la Comisión de Selección atenderá al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres, conforme a lo previsto en el artículo 12.4 del Decreto 75/2007.

6.5. Las funciones de la Comisión de Selección serán las previstas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 del Decreto 75/2007.

7. Publicidad de la convocatoria.

La presente convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, en la página web del Servicio Andaluz de Salud, así como en los tablones de anuncios de todos los centros sanitarios del Área de Salud correspondiente y se remitirá para su publicación al Servicio Andaluz de Empleo de la provincia de Cádiz.

8. Desarrollo del proceso selectivo.

8.1. Tras la publicación del listado definitivo de aspirantes admitidos y excluidos, la Comisión de Selección iniciará el proceso selectivo conforme a lo previsto en el apartado 1 de esta convocatoria y elevará a la Dirección Gerencia del Hospital la propuesta de resolución provisional del concurso de méritos, con indicación de la puntuación obtenida por cada uno de los aspirantes. Dicha resolución podrá, motivadamente, declarar desierto el cargo a proveer, cuando no concurren personas idóneas para su desempeño de acuerdo con los requisitos de la convocatoria.

8.2. La Dirección Gerencia del Hospital dictará resolución provisional con la propuesta de la Comisión de Selección, que será publicada en el tablón de anuncios del Centro y en la página web del Servicio Andaluz de Salud. Contra dicha resolución las personas interesadas podrán presentar alegaciones en el plazo de quince días naturales a contar desde el siguiente a la publicación de la misma.

8.3. La resolución definitiva será motivada, incluirá respuestas a las alegaciones presentadas a la resolución provisional y contendrá el nombramiento de la persona que haya obtenido mayor puntuación o, en caso contrario, declarará desierta la convocatoria. Esta resolución definitiva será publicada en los lugares citados en el apartado anterior.

8.4. La resolución definitiva se dictará por la Dirección Gerencia en el plazo máximo de seis meses a contar desde el día siguiente al de la inserción en el BOJA de la convocatoria. Contra dicha resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud.

8.5. Transcurrido el plazo a que se alude en el apartado anterior, sin que se haya publicado la resolución del concurso, las personas aspirantes que hubieran participado en el mismo podrán entender desestimadas sus pretensiones por silencio administrativo.

9. Nombramiento, régimen de dedicación, evaluación y efectos.

9.1. La persona designada obtendrá un nombramiento para el desempeño del puesto por un período de cuatro años de duración, que habrá de ser, necesariamente, en régimen de dedicación exclusiva al Servicio Andaluz de Salud, y que, en ningún caso, implicará el traslado de la plaza básica de la que, en su caso, sea titular.

9.2. Al personal del Servicio Andaluz de Salud que resulte nombrado con arreglo a lo establecido en el apartado anterior, se le reservará la plaza de origen, siempre que la ostente con carácter definitivo, o aquella que durante el desempeño del cargo pudiera obtener en concurso de traslado. Si la ostenta con destino provisional o en interinidad, la reserva de la plaza de origen quedará condicionada al propio carácter de provisionalidad del destino, o en el caso de tratarse de un nombramiento de interino quedará reservada, mientras tanto no sea cubierta por el procedimiento reglamentario correspondiente o se proceda a su amortización.

9.3. De resultar designada una persona procedente de otro Servicio de Salud, quedará en su plaza de origen en la situación administrativa que le corresponda, perdiendo todo vínculo con el Servicio Andaluz de Salud, en el caso de no superar las evaluaciones que correspondan o ser cesada por cualquier otra de las causas previstas en el artículo 16 del Decreto 75/2007.

9.4. A efectos de su continuidad en el puesto, la persona que resulte nombrada deberá superar la evaluación que se llevará a cabo al final de cada período de cuatro años de desempeño efectivo del puesto y que consistirá en la evaluación del desempeño profesional y de los objetivos de la unidad en la que ejerza su actividad. Superada favorablemente la misma, se prorrogará el nombramiento por un nuevo período de cuatro años. La evaluación se llevará a cabo por una Comisión de Evaluación de igual composición a la prevista en el apartado 6 de esta convocatoria.

9.5. Excepcionalmente, cuando concurren circunstancias que afecten al buen funcionamiento del servicio y aun cuando no hayan transcurrido los cuatro años de desempeño efectivo del puesto, la Dirección Gerencia del Centro podrá instar la evaluación, conforme a lo previsto en el artículo 15.2 del Decreto 75/2007.

9.6. El personal así nombrado podrá cesar por renuncia al puesto, por no superar la evaluación a que se refieren los apartados anteriores o por sanción disciplinaria firme de separación del servicio.

ANEXO I

SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA DE CARGO INTERMEDIO

Don/Doña,
con DNI número, y domicilio en,
número de teléfono, en posesión del título académico de

S O L I C I T A

Participar en la convocatoria pública para la provisión del puesto de Supervisor de Enfermería de, convocado mediante Resolución de la Dirección Gerencia del Hospital Universitario de Puerto Real, de fecha 10 de febrero de 2010, y publicada en el BOJA núm., de fecha, para lo cual, aporta la siguiente documentación (enumerar):

Fecha y firma

Sra. Directora Gerente del Hospital Universitario de Puerto Real.

ANEXO II

BAREMO PARA LA EVALUACIÓN CURRICULAR Y DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

1. Evaluación curricular (máximo 40 puntos).

1.1. Experiencia profesional (máximo 20 puntos).

1.1.1. Por cada mes completo de servicios prestados como ATS/DUE, Matrona, Cargo Intermedio o Puesto Directivo del área de enfermería, o puestos equivalentes en Centros sanitarios públicos de los países miembros de la Unión Europea: 0,100 puntos.

1.1.2. Por cada mes completo de servicios prestados en cualquier otra categoría básica, puesto directivo o cargo intermedio no descrito anteriormente, en Centros sanitarios públicos de los países miembros de la Unión Europea: 0,050 puntos.

1.1.3. Por cada mes completo de servicios prestados como ATS/DUE, Matrona, cargos intermedios similares o puestos directivos en otras Administraciones Públicas: 0,050 puntos.

1.1.4. Por cada mes completo de servicios prestados como ATS/DUE o Matrona en otros centros e instituciones sanitarias no dependientes de Administraciones Públicas: 0,030 puntos.

1.1.5. Por cada mes completo de servicios prestados como Profesor Titular vinculado a una plaza en centros sanitarios del Sistema Nacional de Salud y del Sistema Sanitario Público de Andalucía: 0,100 puntos.

1.2. Formación (máximo 8 puntos).

1.2.1. Por cada hora de formación como discente: 0,015 puntos.

1.2.2. Por cada crédito obtenido en actividades de formación como discente: 0,15 puntos.

Sólo serán valorables los créditos otorgados por la Universidad o por alguno de los órganos acreditadores que integran el sistema de Acreditación de Formación Continuada en el Sistema Nacional de Salud. (Los subapartados 1.2.1 y 1.2.2 son excluyentes entre sí. Sólo se computarán en el subapartado en el que les corresponda mayor valoración.)

Las actividades de formación incluidas en los subapartados 1.2.1 y 1.2.2 serán valoradas siempre que reúnan los siguientes requisitos:

a) Estar directamente relacionadas con las categorías ATS/DUE o Matrona, o con el cargo intermedio que se convoca.

b) Haber sido impartidas u organizadas por alguna de las siguientes instituciones: Centros Universitarios, Servicios de Salud, Consejerías de Salud de las Comunidades Autónomas, Ministerio de Sanidad y Consumo, Ministerio de Administraciones Públicas, Instituto Nacional de la Administración Pública o sus homólogos en las Comunidades Autónomas, Escuelas de Salud Pública adscritas a cualquiera de los organismos citados, Organizaciones Sindicales, Colegios Profesionales, Sociedades Científicas, o entidades sin ánimo de lucro debidamente registradas entre cuyos fines se encuentre la formación.

1.2.3. Por cada hora como docente en actividades de formación relacionadas con las categorías ATS/DUE, Matrona o con el cargo intermedio que se convoca e impartidos por Escuelas de Salud Pública homologadas por Ministerios de Sanidad de la Unión Europea, Universidades o Centros Sanitarios del Sistema Nacional de Salud y por las Organizaciones Sindicales dentro de los Planes de Formación de la Administración Pública: 0,05 puntos.

1.2.4. Por cada curso académico desempeñando plaza de Profesor Titular o Profesor Asociado Universitario en Escuelas Universitarias de Enfermería: 1 punto.

1.2.5. Por cada 12 meses de actividad como Tutor de los programas de formación postgraduada, con nombramiento de Tutor, relacionados con las categorías de ATS/DUE o Matrona: 1 punto.

1.2.6. Por cada Máster Universitario relacionado con las categorías ATS/DUE, Matrona o cargo intermedio que se convoca: 2,50 puntos.

1.2.7. Por cada Diploma de Experto Universitario relacionado con las categorías ATS/DUE, Matrona o cargo que se convoca: 1,50 puntos.

1.2.8. Por cada mes de estancia formativa, tras la obtención del título exigido en la convocatoria, en un Centro Sanitario Público distinto de aquel en el que presta servicios: 0,15 puntos.

1.3. Publicaciones científicas (máximo 5 puntos).

En los epígrafes 1.3.1, 1.3.2 y 1.3.3 de este apartado se valoran sólo los tres primeros autores.

1.3.1. Por publicaciones de libros de carácter científico, relacionadas con las categorías ATS/DUE, Matrona o cargo que se convoca, y que contengan ISBN o Depósito Legal:

1.3.1.1. Por cada libro completo: 1 punto.

1.3.1.2. Por cada capítulo de libro no incluido en el punto anterior: 0,30 puntos (máximo 3 capítulos por libro).

1.3.2. Publicaciones de artículos en revista de carácter científico relacionada con las categorías de ATS/DUE, Matrona o cargo que se convoca:

1.3.2.1. Indexación en Cuiden Citation:

1.3.2.1.1. Por cada publicación en revistas indexadas: 0,10 puntos.

1.3.2.1.2. Por cada publicación en revistas no indexadas: 0,05 puntos.

1.3.2.2. Nacionalidad:

1.3.2.2.1. Por cada publicación en revista internacional: 0,10 puntos.

1.3.2.2.2. Por cada publicación en revista nacional: 0,05 puntos.

(Los apartados 1.3.2.1 y 1.3.2.2 son acumulativos.)

1.3.3. Publicaciones –en revista de carácter científico– de Ponencias o Comunicaciones en congresos y reuniones científicas relacionadas con las categorías ATS/DUE, Matrona o Cargo que se convoca:

1.3.3.1. Nacionalidad:

1.3.3.1.1. Publicadas en revista internacional: 0,10 puntos.

1.3.3.1.2. Publicadas en revista nacional: 0,05 puntos.

1.3.3.2. Factor Impacto (FI).

1.3.3.2.1. Publicadas en revista con factor de impacto: 0,025 puntos.

(Los apartados 1.3.3.1 y 1.3.3.2 son acumulativos. Las comunicaciones o ponencias publicadas exclusivamente en libros de actas, abstracts o CD no serán valorables.)

1.4. Investigación (máximo 4 puntos).

1.4.1. Por premios de investigación relacionados con las categorías ATS/DUE o Matrona o cargo que se convoca, otorgado por sociedades científicas y/o organismos oficiales, o entidades sin ánimo de lucro debidamente registradas entre cuyos fines se encuentre la investigación:

1.4.1.1. Por cada premio de ámbito internacional: 0,50 puntos.

1.4.1.2. Por cada premio de ámbito nacional: 0,30 puntos.

1.4.1.3. Por cada premio de ámbito regional: 0,15 puntos.

1.4.2. Por cada participación en proyectos de investigación del Ministerio de Salud o de las Comunidades Autónomas:

1.4.2.1. Como investigador principal: 1 punto.

1.4.2.2. Como investigador colaborador: 0,50 puntos.

1.4.3. Por pertenecer a Redes de Investigación del Instituto de Salud Carlos III:

1.4.3.1. Por cada pertenencia a una Red Temática de Investigación del ISCIII: 1 punto.

1.4.3.2. Por cada participación en publicaciones asociadas a la Red o en proyectos de investigación de la Red: 0,5 puntos.

1.5. Otros méritos (máximo 3 puntos).

1.5.1. Por Títulos de Propiedad Industrial relacionadas con la categoría ATS/DUE o Matrona o cargo que se convoca:

1.5.1.1. Por cada patente de invención: 1 punto.

1.5.1.2. Por cada modelo de utilidad: 0,30 puntos.

1.5.2. Por cada año formando parte de las distintas Comisiones de Calidad constituidas en centros sanitarios públicos: 0,10 puntos.

2. Evaluación de las competencias profesionales (máximo 20 puntos).

Se valorarán las siguientes competencias profesionales:

- Actitud de aprendizaje y mejora continua.
- Trabajo en equipo. Cooperación, relación equipo interdisciplinar.
- Orientación a resultados.
- Orientación al ciudadano.
- Gestión de equipos de trabajo.
- Desarrollo de profesionales de su equipo. Liderazgo: capacidad de conducción, iniciativa.