

2. Autoridades y personal

2.2. Oposiciones, concursos y otras convocatorias

CONSEJERÍA DE SANIDAD, PRESIDENCIA Y EMERGENCIAS

Resolución de 7 de abril de 2026, de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, por la que se desarrolla el procedimiento de evaluación de la carrera profesional del personal estatutario fijo que no desarrolla actividad asistencial, del personal que desempeña puestos directivos y del personal con dispensa total para el ejercicio de funciones de representación sindical.

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2022, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de fecha 18 de abril de 2022 (BOJA núm. 78, de 26 de abril de 2022), por el que entre otros aspectos estratégicos se adopta la revisión del modelo de carrera profesional en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud, establece en su Anexo II el marco general que regula el proceso de reconocimiento del desarrollo profesional y carrera del personal que desempeñe puestos o cargos directivos en el Servicio Andaluz de Salud, u otras responsabilidades de Coordinación de Planes de Salud o de desarrollo de proyectos corporativos que no realicen labor asistencial, o que se encuentre en situación de dispensa total para la realización de funciones de representación de los trabajadores en tanto permanezcan en dicha situación.

El punto 2.1 del citado Anexo II establece que el procedimiento de evaluación del desarrollo profesional del personal comprendido en su ámbito de aplicación, que haya ejercido por tiempo de seis meses o superior se ajustará, con carácter general, a lo dispuesto en el modelo de carrera que le sea de aplicación en su grupo de procedencia, debiendo adaptarse los criterios de evaluación a sus especificidades propias.

El apartado 2.2 del citado Anexo II dispone que, en la evaluación de los méritos curriculares, se valorarán las mismas áreas competenciales que las establecidas para el resto del personal estatutario o funcionario del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones sanitarias en su correspondiente modalidad de desarrollo profesional.

Asimismo, el apartado 3 del referido Anexo II establece que el procedimiento de evaluación del reconocimiento profesional del personal comprendido en su ámbito de aplicación será aprobado en la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad.

En desarrollo de lo anterior, se aprobó en Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad el procedimiento y criterios específicos de evaluación correspondientes a las áreas competenciales recogidas en el citado Acuerdo, así como que la Comisión Central de Seguimiento prevista en el apartado 3 del Anexo II sea asumida por la Comisión Central de Valoración de Carrera Profesional del Servicio Andaluz de Salud.

En virtud de lo anterior, y vistos los antecedentes expuestos, esta Dirección General de Personal en uso de las atribuciones que tiene conferidas por el Decreto 168/2025, de 5 de noviembre (BOJA extraordinario núm. 13, de 5 de noviembre), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias,

R E S U E L V E

Primero. Aprobar el procedimiento y los criterios específicos de evaluación de los méritos curriculares correspondientes a las áreas competenciales del modelo de carrera profesional aplicables al personal estatutario que desempeñe puestos o cargos directivos en el Servicio Andaluz de Salud, u otras responsabilidades de coordinación de planes de salud o de desarrollo de proyectos corporativos que no realicen labor asistencial, o que se

00335886

encuentre en situación de dispensa total para el ejercicio de funciones de representación sindical, de conformidad con lo previsto en el Anexo II del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2022.

El procedimiento y los criterios específicos de evaluación se recogen en el Anexo I de la presente resolución.

Segundo. La evaluación de las solicitudes de reconocimiento de nivel de carrera profesional formuladas por este personal será realizada por la Comisión Central de Valoración de Carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud, aplicándose los mismos términos y plazos establecidos para el resto del personal estatutario o funcionario del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones sanitarias en el modelo de Carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud, conforme al Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2022.

Tercero. Ordenar la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, así como en la página web del Servicio Andaluz de Salud, cuya url es: <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud>

Cuarto. La presente resolución surtirá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 7 de abril de 2026.- El Director General, José Luis Sedeño Ferrer.

ANEXO I

Procedimiento y criterios de evaluación para el reconocimiento del desarrollo profesional y carrera del personal que desempeña puestos directivos en el Servicio Andaluz de Salud, u otras responsabilidades que no realicen actividad asistencial o con dispensa total para realizar funciones de representación sindical, conforme a lo previsto en el Anexo II del Acuerdo de 19 de abril de 2022, del Consejo de Gobierno.

1. Ámbito de aplicación.

Personal que desempeñe puestos o cargos directivos en el Servicio Andaluz de Salud, u otras responsabilidades de Coordinación de planes de Salud o de desarrollo de proyectos corporativos que no realicen labor asistencial, o con dispensa total para la realización de funciones de representación de los trabajadores en tanto permanezcan en dicha situación.

Los puestos de trabajo de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud con la consideración de puestos directivos serán los definidos en el Anexo I del Decreto 132/2021, de 6 de abril, por el que se regula el sistema de provisión de puestos directivos y cargos intermedios de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, o normativa que la sustituye.

2. Procedimiento de evaluación.

El procedimiento de evaluación del desarrollo profesional del personal comprendido en el apartado «Ámbito de aplicación» del Anexo II del Acuerdo de 19 de abril de 2022, que se encuentre en situación de activo en dicha situación a la fecha de presentación de la solicitud y por tiempo igual o superior a seis meses, se ajustará, con carácter general, al modelo de carrera profesional aplicable a su grupo de procedencia, debiendo adaptarse los criterios de evaluación a sus especificidades propias, sin alterar los requisitos generales de acceso y promoción previstos en el Acuerdo de 19 de abril de 2022, aplicándose los mismos plazos que para el resto de los trabajadores.

En la evaluación de los méritos curriculares se valorarán las mismas áreas competenciales que las establecidas para el resto del personal estatutario o funcionario del Cuerpo Superior

Facultativo de Instituciones sanitarias en su correspondiente modalidad de desarrollo profesional, estableciéndose las siguientes concreciones de conformidad con lo acordado en la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, con relación a:

2.1. Área I y II.

Se valorarán de forma conjunta el desempeño del puesto de trabajo y las competencias del perfil laboral. Se realizará conforme al siguiente baremo.

Criterio	Procedimiento	Ponderación
Desempeño del puesto de trabajo	Se valorará considerando la media de los profesionales de su grupo profesional que hayan participado en carrera profesional de su misma categoría en su centro de gasto o provincia	55%
	Memoria semiestructurada de su puesto de trabajo + evidencia de conformidad	20%
Competencias del perfil profesional	Cartera de servicios del desempeño memoria semiestructurada que incorpore la documentación necesaria	25%

2.1.1. Criterio Desempeño del puesto de trabajo para Personal Directivo:

a) Cumplimiento de Objetivos (Ponderación 55%).

En el caso del personal directivo, la valoración del desempeño se realizará atendiendo al grado de cumplimiento de los objetivos del Contrato Programa del ámbito gestionado, con una consecución mínima igual o superior al 50 %.

Se tomará la puntuación media de las tres mejores evaluaciones de cumplimiento del Contrato Programa correspondientes al periodo en que el profesional haya desempeñado efectivamente el puesto directivo dentro del periodo evaluable exigido para el nivel solicitado.

Cuando el profesional no haya desempeñado el puesto durante la totalidad del periodo evaluado, la valoración se realizará atendiendo a los ejercicios o evaluaciones correspondientes al periodo en que haya ejercido efectivamente dichas funciones.

En el caso de que no exista contrato programa aplicable, la valoración del desempeño se realizará conforme a lo descrito en el apartado 1.2 a) para personal con dispensa total para la realización de funciones de representación sindical.

Tabla de valoración

% Cumplimiento Objetivos Contrato Programa	Puntos
≥50% y <60%	20
≥60% y <70%	25
≥70% y <80%	30
≥80%	33

b) Memoria semiestructurada de Puesto de Trabajo (Ponderación 20%).

El personal Directivo elaborará una memoria semiestructurada acreditativa de la actividad directiva desarrollada durante el periodo evaluado, que contemplará:

- Líneas estratégicas asumidas para el ámbito competencial del puesto y grado de ejecución, incluyendo la descripción de la línea estratégica, actuaciones desarrolladas y grado de ejecución, así como identificación de riesgos relevantes gestionados con indicación de las medidas adoptadas.

- Actuaciones realizadas para la gestión eficiente de los recursos humanos y estructurales asignados.

- Evaluación del cumplimiento de objetivos propios del ámbito de responsabilidad.

- Actuaciones desarrolladas en materia de calidad, acreditaciones, mejora continua, innovación organizativa y/o promoción de la participación profesional.

- Identificación de áreas de mejora derivadas del análisis de resultados.

La valoración de las memorias se realizará atendiendo al grado de descripción, estructuración e identificación de las líneas estratégicas, funciones, procesos y actuaciones descritas.

Tabla de valoración de la memoria de desempeño de puesto:

Nivel de valoración	Descripción objetiva	Puntuación
Adecuado	La memoria identifica de forma general las líneas estratégicas y actuaciones desarrolladas durante el periodo evaluado.	6
Destacado	La memoria describe de forma clara y ordenada las líneas estratégicas, funciones, procesos y actuaciones desarrolladas durante el periodo evaluado.	9
Excelente	La memoria presenta una descripción amplia y ordenada del desempeño del puesto, identificando claramente funciones, procesos y actuaciones desarrolladas.	12

2.1.2. Criterio Desempeño del puesto de trabajo para personal con dispensa total para realizar funciones de representación sindical.

a) Desempeño CRP (Ponderación 55%).

Para el personal con dispensa total para el ejercicio de funciones de representación sindical, la puntuación asignada en el criterio de evaluación del desempeño será la media global del CRP individual de los profesionales de su grupo profesional que hayan participado en el mismo proceso de evaluación de carrera de su misma categoría en su provincia, para el mismo nivel solicitado.

Cuando el número de profesionales evaluados en la provincia resulte insuficiente, se tomará como referencia la media global del mismo grupo profesional en el Servicio Andaluz de Salud. Asimismo, en caso de número insuficiente de profesionales en el mismo proceso para el nivel solicitado, se tomará como referencia la media global del mismo grupo profesional en el nivel de carrera inmediatamente anterior al solicitado.

Tabla de valoración del Criterio Desempeño:

Puntuación Media Global	Puntos
≥5 y <6	20
≥6 y <7	25
≥7 y <8	30
≥8	33

b) Memoria semiestructurada de Puesto de Trabajo (Ponderación 20%).

El personal con dispensa total para realizar funciones de representación sindical elaborará una Memoria semiestructurada acreditativa de la actividad sindical desarrollada durante el periodo evaluado, que contemplará:

- Organización Sindical y Periodo de liberación sindical.
- Funciones desempeñadas.
- Participación en órganos colegiados o mesas de negociación: mesas sectoriales, mesas técnicas, comités de seguridad y salud y otros comités y comisiones institucionales.
- Actividades desarrolladas en el ejercicio de la representación.
- Identificación de áreas de mejora derivadas del análisis de resultados de su actividad.

Tabla de valoración de la memoria del puesto de trabajo:

Nivel de valoración	Descripción	Puntuación
Adecuado	Se identifican las actuaciones realizadas si bien la exposición resulta parcialmente desarrollada o poco sistematizada.	6
Destacado	Se describen de forma clara y ordenada las funciones, procesos y actuaciones desarrolladas permitiendo apreciar el desempeño del puesto y la participación efectiva en las responsabilidades asignadas.	9
Excelente	Presenta una descripción completa, coherente y ordenada del desempeño del puesto, reflejando de forma clara las funciones, procesos y actuaciones desarrolladas y la contribución del profesional en el ejercicio de sus responsabilidades.	12

2.1.3. Criterio Competencias del perfil profesional (ponderación 25%).

a) El personal Directivo elaborará memoria semiestructurada de su cartera de servicios, entendida como el conjunto de procesos, áreas funcionales, responsabilidades organizativas y resultados cuya planificación, dirección, coordinación o supervisión corresponda al cargo desempeñado durante el periodo evaluado, contemplando:

- Delimitación del ámbito competencial.
- Alcance funcional del puesto.
- Identificación clara y ordenada de los procesos, unidades o áreas bajo su responsabilidad directa o coordinación.
- Áreas o Procesos estratégicos implantados.

b) El personal con dispensa total para realizar funciones de representación sindical elaborará una memoria semiestructurada de su cartera de actividad representativa.

Se entenderá por cartera de actividad representativa el conjunto de funciones, responsabilidades organizativas y participación institucional asumidas durante el periodo evaluado:

- Definición del ámbito funcional dentro de la organización sindical.
- Responsabilidades asumidas.
- Órganos institucionales y sindicales en los que participa.
- Actuaciones desarrolladas.

Tabla de valoración de la memoria de cartera de servicios:

Nivel de valoración	Descripción	Puntuación
Adecuado	Delimita de forma general el ámbito funcional del puesto identificando de manera básica las áreas o responsabilidades asociadas.	7
Destacado	Delimitación clara de funciones identificando de manera clara y ordenada las áreas, procesos o responsabilidades asociadas.	11
Excelente	Delimitación amplia y ordenada del ámbito funcional con identificación clara de áreas, procesos o responsabilidades organizativas.	15

2.1.1. Evidencia de conformidad.

a) La valoración de las citadas memorias –memoria del puesto de trabajo y memoria de cartera de servicios– por la Comisión Central de valoración de Carrera Profesional del Servicio Andaluz de Salud, tanto del personal directivo como del personal con dispensa total para el ejercicio de funciones de representación sindical, se realizará sobre la base de un informe de evidencia de conformidad emitido por el órgano competente en cada caso.

b) Esta evidencia de conformidad tendrá por objeto:

- La verificación formal de la información y/o datos aportados en la memoria.
- La confirmación de la correspondencia entre la actividad declarada y el ámbito competencial efectivamente desempeñado.
- La emisión de una valoración motivada del nivel de ejecución acreditado, proponiendo la clasificación como nivel adecuado, destacado o excelente conforme a la tabla de valoración correspondiente.

c) La evidencia de conformidad será emitida y debidamente firmada por la persona titular del órgano superior competente de la organización en la que la persona interesada preste sus servicios. Dicho informe tendrá carácter preceptivo y no vinculante, correspondiendo en todo caso a la Comisión Central de Carrera la valoración definitiva y la asignación de la puntuación.

Órgano firmante del certificado de evidencia de conformidad:

- En el caso del personal directivo del SAS, corresponde a la Dirección Gerencia del Centro correspondiente.

- En el caso del personal en situación de dispensa total para el ejercicio de funciones de representación sindical, corresponde al órgano superior competente de la organización sindical correspondiente, o persona en quien delegue.

d) La persona interesada adjuntará a su solicitud de carrera profesional dicho informe de evidencia de conformidad, No será necesaria la aportación inicial de la memoria en el momento de la solicitud de carrera, sin perjuicio de que la Presidencia de la Comisión Central de Carrera Profesional, en el ejercicio de sus funciones de dirección y representación de la Comisión, y previa motivación, pueda requerir en cualquier momento su aportación, así como la de otra documentación que resulte necesaria para la comprobación de los criterios requeridos y adecuada valoración de los mismos.

2.2. Área III Formación Continuada, Área IV. Docencia, Área V. Investigación y Área VI. Implicación y compromiso con la Organización para personal en puestos directivos y personal con dispensa total para el ejercicio de funciones de representación sindical:

a) La valoración de los méritos correspondientes a las Áreas III, IV, V y VI se realizará conforme a los criterios y puntuaciones establecidos en el baremo de méritos aplicable al grupo de procedencia del profesional conforme al modelo de carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud. Asimismo, se aplicarán los mismos plazos de evaluación establecidos para el resto de los profesionales.

b) En las Áreas III Formación y IV Docencia, hasta el 50% de las actividades formativas podrán ser propias del desempeño de funciones de interés general o público o de carácter representativo que vinieran desempeñando.

A estos efectos, en el área de formación podrán valorarse, entre otras, las actividades formativas relacionadas con el ejercicio de responsabilidades directivas o de representación sindical, que guarden relación directa con las funciones efectivamente desempeñadas durante el periodo evaluado.

- En particular, para el personal que desempeñe puestos directivos podrán valorarse entre otras, actividades formativas relacionadas con la gestión sanitaria, dirección y organización de servicios, liderazgo y gestión de equipos, planificación estratégica, gestión de recursos humanos, calidad asistencial, innovación organizativa u otras materias análogas vinculadas al ejercicio de funciones directivas. Para este personal se establece una limitación máxima de 30 puntos anuales en materia de formación continuada como discente, con independencia del grupo profesional al que pertenezca el profesional, aplicándose el valor hora/puntos previstos en los baremos correspondientes al grupo de procedencia.

- Para el personal con dispensa total para el ejercicio de funciones de representación sindical podrán valorarse, entre otras, actividades formativas de carácter sindical, asistencia a jornadas o congresos de contenido sindical, participación en acciones formativas organizadas por organizaciones sindicales o por instituciones públicas, así como otras actividades formativas vinculadas al ejercicio de funciones de representación de los trabajadores.

Además de la formación continuada como discente prevista con carácter general para el grupo profesional de procedencia, podrá valorarse la formación organizada e impartida por las propias organizaciones sindicales, con el límite de 30 puntos anuales, aplicándose el valor hora/puntos establecidos en los baremos correspondientes y sin limitación total de puntuación para este tipo de proveedor.

Asimismo, podrán valorarse las horas docentes impartidas en el ámbito de las organizaciones sindicales o en los planes de formación que estas desarrollen para los trabajadores, aplicándose igualmente el valor hora/puntos establecidos en los baremos, siempre que las materias impartidas guarden relación con contenidos transversales del sistema sanitario, la función sindical o materias específicas de categorías profesionales del Servicio Andaluz de Salud.

c) En el Área V, Actividad científica y de investigación se podrá valorar la participación en proyectos de investigación, publicaciones científicas, así como las actividades de transferencia y difusión de resultados de investigación, conforme a los criterios de puntuación establecidos para su grupo de procedencia.

d) En el Área VI. Implicación y compromiso con la organización. Podrán tomarse en consideración las implicaciones de la persona interesada en la participación en Comités o Comisiones institucionales propias del desempeño de funciones de interés general o público o de carácter representativo que vinieran desempeñando.

En particular, actividades desarrolladas por la persona interesada relacionadas con la participación en órganos colegiados, comités o comisiones institucionales vinculados al ejercicio de funciones de interés general o público o al desempeño de funciones de representación de los trabajadores. Asimismo, podrán tomarse en consideración otras actuaciones relacionadas con la participación en procesos de negociación colectiva, la elaboración de propuestas o documentos de trabajo en el ámbito institucional o sindical, así como la participación en procesos electorales sindicales, entre otras actividades vinculadas al ejercicio de responsabilidades institucionales o representativas, siempre que guarden relación con las funciones efectivamente desempeñadas durante el periodo evaluado.

1. Estructura del baremo.

Área		Nivel III	Nivel IV	Nivel V
I y II	Desempeño del puesto de trabajo y Competencia profesional	60	60	60
III	Formación continuada	40	40	40
IV	Docencia			
V	Investigación			
VI	Implicación y compromiso con la organización (tope 10 puntos)			
Total		100	100	100

Para promocionar a cada nivel de carrera profesional habrá que superar, al menos, un número mínimo de puntos que para cada nivel se señalan a continuación:

- Nivel III: 60 puntos.
- Nivel IV: 70 puntos.
- Nivel V: 75 puntos.

2. Personal Estatutario Sanitario que No desarrolle Actividad Asistencial.

El personal sanitario no contemplado en los apartados anteriores, perteneciente a los grupos A1 y A2 que desempeñe puestos en unidades no asistenciales y que, en el ejercicio efectivo de sus funciones, no desarrolle actividad asistencial directa sino funciones de gestión, podrá optar por realizar la acreditación de competencias profesionales conforme al modelo de carrera profesional aplicable para el personal de los grupos A1 y A2 de Gestión y Servicios, exclusivamente a efectos de Carrera Profesional y mientras permanezca en dicha situación, sin que ello implique cambio alguno de grupo, categoría, funciones ni régimen jurídico.

La ausencia de actividad asistencial en el desempeño del puesto deberá acreditarse mediante certificado expedido por la Dirección Gerencia del centro donde la persona interesada preste servicios, en la que se haga constar que las funciones desempeñadas tienen carácter no asistencial de forma efectiva y continuada.

No obstante, la Dirección General de Personal podrá no considerar acreditada dicha circunstancia mediante resolución motivada.

La aplicación de este régimen se limitará exclusivamente al periodo en que el profesional permanezca en el desempeño efectivo de puestos no asistenciales.