



SISTEMA D'INCENTIVACIÓ I DESENVOLUPAMENT
PROFESSIONAL (SIDP)
PER A:

TITULAT MIG NO SANITARI



SISTEMA D'INCENTIVACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL (SIDP).

1. Concepte de Incentivació i desenvolupament professional (SIDP)

La incentivació i desenvolupament professional és un **sistema d'estímul, reconeixement a l'esforç personal i implicació**, promoció i progrés professional per els/les treballador/as/es de l'empresa pública SEMSA en el seu lloc de treball que reconegui:

Per als professionals Tècnic/a Transport Sanitari (1A i 1) : La tasca assistencial i formativa en el sistema sanitari, com a elements de millora i progressió assolides al llarg de la vida professional.

Per als professionals no sanitaris: La tasca en l'àmbit de l'empresa que es valori com a elements de millora i progressió assolides al llarg de la vida professional.

I en tots els casos, **l'aportació personal al resultat, l'adaptació al projecte d'empresa**, i l'esforç per adaptar-se a un model organitzatiu de l'entitat, i que comporta una retribució específica per l'assoliment dels mèrits i requisits exigits per a cadascun dels nivells definits i en el marc de la missió de l'empresa i en concordança amb els objectius de la organització.

2. Característiques del sistema d'Incentivació i desenvolupament professional.

Els principis bàsics que suporten aquest sistema són el següents:

- Voluntària: Els professionals de l'empresa poden optar lliurement a l'accés del sistema de SIDP, com en el canvis de nivell, sense que en cap cas tingui caràcter obligatori.
- Avaluable: Per tal de garantir la transparència i la seva objectivitat, els aspectes de la SIDP requereix un barem d'avaluació quantificable.
- Revisable: La SIDP és un element actiu, i per tant subjecte a canvis.
- Participativa: Amb la creació del Comitè d'Avaluació de la CIDP.
- Remunerada: Amb la assignació econòmica corresponent per cada nivell i grup professional definit en la SIDP.
- Consolidació: Els nivells 1 i 2 son consolidables. No obstant el Comitè d'Avaluació podrà revisar, sempre que existeixin situacions excepcionals, el compliment dels criteris de qualsevol treballador/a/a per mantenir el nivell 2. En cas de descens de nivell els requisits per tornar a assolir el nivell perdut seran, únicament, la consecució dels criteris que van motivar la pèrdua de nivell.

3. Model del sistema SIDP.

3.1. Àmbit personal.

El sistema SIDP és d'aplicació als professionals que reuneixen els requisits establerts en aquest conveni.

3.2. Estructura del sistema SIDP:

El sistema SIDP s'estructura en tres mòduls diferenciats:

3.2.1. Incentivació i desenvolupament professional: D'aplicació als grups professionals:

- Titulat/da Superior no sanitari.
- Titulat/da Mig no sanitari.
- Tècnic/a en Transport Sanitari 1 A (TTS-1A)
- Tècnic/a en Transport Sanitari 1 (TTS-1)
- Tècnic/a administratiu/va
- Tècnic d'oficis
- Tècnic Auxiliar de Coordinació



- Auxiliar administratiu/va i d'oficis

Establint-se diferents nivells per cada conjunt de grups professionals, amb una denominació específica per cadascun d'ells.

3.3. Definició dels nivells d'Incentivació i desenvolupament Professional del sistema SIDP.

3.3.1. Per als Grups Professionals:

- Titulat/da Superior no sanitari.
- Titulat/da Mig no sanitari.

Nivell Bàsic: És el del professional que proveït de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió és empleat per SEMSA per exercir-la i que reuneix els requisits per accedir a una plaça definida en la RLT en el moment de la seva incorporació a l'empresa.

Nivell 1: És el del professional que proveït de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió és empleat per SEMSA per exercir-la i que acredita tenir 2 anys de prestació de serveis efectius continus o discontinus en un període de 5 anys a l'empresa i que ha estat avaluat positivament per la comissió avaluadora.

Nivell 2: És el del professional que proveït de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió és empleat per SEMSA per exercir-la i que acredita una permanència mínima de 6 anys en el nivell 1 i que ha estat avaluat positivament per la comissió avaluadora.

Nivell 3: És el del professional que acredita una permanència mínima de 4 anys en el nivell 2 i que ha estat avaluat positivament per la comissió avaluadora.

Nivell 4: És el del professional que acredita una permanència mínima de 6 anys en el nivell 3 i que ha estat avaluat positivament per la comissió avaluadora.



SIDP PER A LA CATEGORIA:

TITULAT MIG NO SANITARI (TMNS)

Titulat Mig No Sanitari: són els graduats mitjos que proveïts de llur titulació corresponent i amb capacitat legal per a l'exercici de llur professió desenvolupen amb responsabilitat i iniciativa i amb un alt nivell de capacitat i experiència les activitats encomanades al lloc de treball per al qual són contractats.

Contingut funcional: Aquests llocs de treball tenen funcions de tipus no assistencial i presten el servei amb rigorós compliment de les obligacions deontològiques determinades per la pròpia professió conforme els criteris de normo-praxis i els usos generals d'aquesta.

NIVELLS	INCENTIU €	CONEIXEMEN TS	COMPETÈNCIES 1	COMPETÈNCIES 2	REQUISITS D'ACCÉS (ANYS)
1	1.313,08	35	15 (1)	25 (1)	N1: 2 ANYS A SEM
2	2.844,86	45	20 (2)	30 (2)	N2: 6 ANYS EN NIVELL 1
3	4.987,74	55	25 (3)	35 (3)	N3: 4 ANYSEN N 2
4	7.130,56	75	30 (4)	40 (4)	N4: 6 ANYS EN N 3

1. Per assolir els respectius nivells de COMPETÈNCIES exigits en el N1 caldrà aconseguir les dues condicions:

- a. puntuar un mínim de 15 punts en "Competències 1" i un mínim de 25 p. en "Competències 2", i
- b. a més, la suma de les puntuacions obtingudes en C1 i C2 haurà de ser igual o superior a 50 punts.

2. Per assolir els respectius nivells de COMPETÈNCIES exigits en el N2 caldrà aconseguir les dues condicions:

- a. puntuar un mínim de 20 punts en "Competències 1" i un mínim de 30 p. en "Competències 2", i
- b. a més, la suma de les puntuacions obtingudes en C1 i C2 haurà de ser igual o superior a 60 punts.

3. Per assolir els respectius nivells de COMPETÈNCIES exigits en el N3 caldrà aconseguir les dues condicions:

- a. puntuar un mínim de 25 punts en "Competències 1" i un mínim de 35 p. en "Competències 2", i
- b. a més, la suma de les puntuacions obtingudes en C1 i C2 haurà de ser igual o superior a 70 punts.

4. Per assolir els respectius nivells de COMPETÈNCIES exigits en el N4 caldrà aconseguir les dues condicions:

- a. puntuar un mínim de 30 punts en "Competències 1" i un mínim de 40 p. en "Competències 2", i
- b. a més, la suma de les puntuacions obtingudes en C1 i C2 haurà de ser igual o superior a 80 punts.



BAREM PER AVALUAR CONEIXEMENTS

Els mèrits de "CONEIXEMENTS" son acumulatius al llarg de la progressió en els nivells de SIDP. No es valoraran els mèrits de períodes ja avaluats i meritats, i que no haguessin estat aportats en l'anterior canvi de nivell, a excepció d'aquells que la seva certificació s'hagués obtingut amb posterioritat al moment de l'avaluació del canvi de nivell.

A més d'acreditar la puntuació mínima exigida per al nivell de SIDP al qual s'opta, l'aspirant haurà d'acreditar un mèrit formatiu anual, com a mínim, en cadascun dels anys previs al canvi de nivell. Aquest requisit d'un mèrit anual, com a mínim, només serà exigible a partir de l'exercici 2017 (inclòs).

1. CONEIXEMENTS

1.1 FORMACIÓ REGLADA

No es valorarà el títol que hagi estat requisit per accedir a la categoria, ni els d'inferior nivell acadèmic, tret que aportin competències curriculars diferents a la titulació principal, i tinguin a més relació amb el contingut funcional del lloc de treball.

TÍTOLS	PUNTS
Titulacions universitàries de grau mig (Diplomatures, Enginyeries tècniques, o similars en crèdits, de: Administració, Informàtica, Salut, o altres) que tinguin relació amb el contingut funcional del lloc de treball	25
Titulacions universitàries de grau superior (Llicenciatures, Graus, o similars en crèdits, de: Administració, Informàtica, Salut, o altres que tinguin relació amb el contingut funcional del lloc de treball	30
Pots graus universitaris (mínim 300 h.) en Administració, Informàtica, Salut, o altres) que tinguin relació amb el contingut funcional del lloc de treball	10
Mestratges universitaris (mínim 1.500 h.) en Administració, Informàtica, Salut, o altres) que tinguin relació amb el contingut funcional del lloc de treball	20

1.5 ASSISTÈNCIA A CONGRESSOS , CONFERÈNCIES, ...

TIPUS	PUNTS
Congressos relacionats amb la categoria professional i/o el contingut funcional del lloc	1,5
Symposium / Jornades , conferències, relacionats amb la categoria professional i/o el contingut funcional del lloc	1
UP DATE SEM	0,5



2. AVALUACIÓ DE COMPETÈNCIES

Es realitzarà mitjançant **tres qüestionaris**, amb els mateixos ítems, que reflectiran una triple valoració:

AVALUADOR	% PONDERACIÓ EN PUNTUACIÓ GLOBAL
EL PROPI TREBALLADOR (OBJECTE DE L'AVAUACIÓ)	30%
UN COMPANYY DE LA MATEIXA CATEGORIA O SERVEI (SELECCIONAT PER LA COMISSIÓ D'AVAUACIÓ)	30%
EL CAP O RESPONSABLE DIRECTE DEL AVAUAT	40%

PUNTUACIÓ MITJANA DEL QÜESTIONARI:

$$(PUNTS \text{ CAP} * 0,4) + (PUNTS \text{ COMPANYY} * 0,3) + (AUTOAVAL. * 0,3)$$

PROCEDIMENT PER ARBITRAR DISCREPANCIES:

Si el treballador interessat no està conforme amb el resultat de l'avaluació, disposarà de tres instàncies per al·legar (per aquest ordre):

- 1ª El Superior jeràrquic del Cap o Responsable que ha avaluat.
- 2ª El nivell Superior jeràrquic de l'anterior
- 3ª Òrgan d'arbitratge compost per: una persona designada per la Direcció, una persona designada per la representació dels treballadors, i una tercera designada per la Comissió d'avaluació de SIDP, segons article 47.5.2 del conveni col·lectiu vigent .



QÜESTIONARI PER AVALUAR COMPETÈNCIES

Periodicitat de les avaluacions:

Amb periodicitat bianual s'avaluarà/autoavaluarà al treballador per tal que ell mateix pugui valorar la seva progressió i rebre si s'escau orientacions per millorar el seu acompliment. No obstant, als efectes dels requisits per canviar de nivell de SIDP, la puntuació a considerar serà la de l'última avaluació realitzada (la més propera en el temps).

Escala de puntuacions:

<i>Poc (1)</i>	Manca de competència en la major part dels aspectes.
<i>Suficient (2)</i>	Valoració mínimament satisfactòria.
<i>Bastant (3)</i>	Valoració satisfactòria, tot i que en algun aspecte necessita millorar.
<i>Molt (4)</i>	Valoració molt satisfactòria.

Puntuació màxima (COMPETÈNCIES 1 + COMPETÈNCIES 2): 100 punts

COMPETÈNCIES 1 (puntuació màxima 44)

COMPETÈNCIA	DESENVOLUPAMENT SEGONS NIVELL	Poc (1)	Suficient (2)	Bastant (3)	Molt (4)
1. Adaptació al canvi, flexibilitat i capacitat de reacció. Adequar-se a les noves situacions i responsabilitats quan es generen canvis en l'empresa. Donar resposta a situacions no contemplades en procediments i instruccions.					
	Col·labora, estimula i recolça les accions de canvi amb mentalitat oberta i amb la voluntat de millorar el servei				
	Proposa nous enfocaments a situacions diferents. Aporta noves idees				
	Ajuda als seus companys a entendre i acceptar els canvis de forma positiva i eficient				
2. Capacitat resolutiva i presa de decisions. Analitzar situacions de manera objectiva, explorar-ne les causes i alternatives de solució, a fi de triar la més adequada per resoldre la situació, considerant els recursos i terminis. Saber ordenar seqüencialment les accions en el temps, atenent als resultats a assolir i els recursos disponibles, establint les prioritats més adequades.					
	És capaç d'analitzar la informació per avaluar les conseqüències de les decisions i estructurar els problemes				
	Considera les diferents possibilitats d'actuació i aplica la més adient, tenint en compte la urgència i/o importància, els recursos i les conseqüències que se'n deriven				
	Actua de forma preventiva per evitar incidències				



3. Millora i aprenentatge continu. Estar sempre al dia en la seva professió i, periòdicament, es planteja el què i el com de la seva activitat professional, amb l'objectiu de suggerir i incorporar millores que aportin més valor en les actuacions i processos de treball.					
	Es manté sempre al dia en la seva professió				
	Comparteix els seus coneixements i si són adients, proposa la incorporació de pràctiques innovadores				
	S'implica en els projectes formatius del SEM i/o fa suggeriments de formacions alternatives per al seu lloc de treball. S'implica en projectes de docència.				
4. Organització i planificació de tasques. Organitzar i planificar els tasques, pròpies i de l'equip, per assolir les fites definides en base a les accions a desenvolupar, les prioritats, els temps i recursos disponibles, a fi d'optimitzar-los, assegurant un servei efectiu i de qualitat					
	Planifica i organitza per tal d'assolir els objectius en el temps establert, i alhora gestiona els imprevistos i atén les prioritats.				
	Estableix processos per treballar de forma sistemàtica				
TOTAL					

COMPETÈNCIES

2 (punts màx. 56)

COMPETÈNCIA	DESENVOLUPAMENT SEGONS NIVELL	Poc (1)	Suficient (2)	Bastant (3)	Molt (4)
1. Implicació i lleialtat vers el SEM. Identificar-se amb l'organització, missió, visió i valors. Capacitat per aconseguir els objectius i fer propostes per avançar i millorar, així com actuar amb compromís per desenvolupar tasques més enllà del que toca.					
	Actua de forma responsable i amb professionalitat				
	Actua amb integritat i d'acord amb els criteris ètics de la seva professió				
	Aporta suggeriments de millora i pensa en com aplicar-los, no únicament al seu lloc de treball, sinó més enllà del seu àmbit d'especialització. Transmet aquests suggeriments al seu superior i als seus companys				
	S'implica en la millora del SEM				
2. Treball en equip i cooperació. Treballar de forma coordinada i col·laborar en la integració de la pròpia tasca amb la dels companys. Compartir informació, coneixements i responsabilitats. Afavorir un bon clima de treball en l'equip.					
	Treballa coordinadament amb els companys del propi equip i col·labora amb d'altres equips amb visió transversal				
	Es corresponsabilitza de l'èxit dels projectes en comú i en put assumir la responsabilitat última				
	Accepta la crítica constructiva de superiors i companys per tal de revisar i millorar el seu acompliment				
	Afavoreix el bon clima de treball en l'equip, genera cohesió i participació. Crea esperit d'equip.				



3. Efectivitat i assoliment de resultats. Fer un bon treball, acomplint els objectius en relació amb la jornada laboral i cercant noves maneres per a la millora contínua dels resultats.					
	Assoleix els resultats que se li demanen.				
	Es fixa objectius més ambiciosos i engrescadors.				
	Incorpora noves maneres de fer (mètodes, processos, eines, etc.) per tal de millorar els resultats de la seva feina.				
4. Gestió de les emocions. Identificar les emocions i l'efecte que tenen, per tal de gestionar-les adequadament, tot considerant el seu impacte en l'àmbit del treball.					
	Demostra un comportament coherent i equilibrat que transmet confiança.				
	No "sobreactua" en situacions complicades que generen un nivell de tensió elevat.				
	És comprensiu amb les emocions dels altres abordant-les amb empatia i actitud de suport				
					TOTAL

Data, lloc i signatura

Signat: (AUTO-AVALUADOR / CAP / COMPANYY)

A les puntuacions obtingudes en C1 i C2, la Comissió Paritària d'Avaluació de SIDP, podrà atorgar fins un **màxim de 6 punts** complementaris (distribuïts entre C1 i C2), als efectes d'igualar la puntuació mínima conjunta exigible de C1 + C2, en els respectius nivells:

N1: mínim de 50 punts

N2: mínim de 60 punts

N3: mínim de 70 punts

N4: mínim de 80 punts

Aquesta aportació complementària de punts es decidirà per consens d'ambdues parts de la Comissió (empresa i representació social) i motivant la decisió.