

ción de los servicios, en general, y al desenvolvimiento de las tareas propias de la unidad a la que se encuentra adscrito, en particular. Entre otros, la elaboración de protocolos de trabajo o guías de procedimientos, la prevención de riesgos laborales.

- Asunción de responsabilidades en las actividades y proyectos señalados en los párrafos anteriores.

- Colaboración con la organización de la unidad asistencial o administrativa a la que se encuentra adscrito, bien en nuevos proyectos, bien en la resolución de conflictos.

- Participación en comités o comisiones valoradas de interés por la organización.

4. La valoración de los méritos relacionados en el apartado anterior se realizará de la siguiente forma:

4.1. La valoración de los méritos correspondientes a los apartados A.1 (conocimientos), A.3 (formación continuada), B4 (docencia) y B5 (investigación), se realizará a partir de criterios objetivables y cuantificables, a través del oportuno baremo, y con los máximos que se determinen para cada criterio por los Comités Autonómicos de garantías de la carrera profesional.

4.2. Para la valoración de los méritos correspondientes al apartado B.1 (cumplimiento de objetivos), los objetivos se fijaran y evaluarán anualmente, certificándose el porcentaje de consecución de los mismos. Los objetivos y los indicadores para la evaluación de su cumplimiento serán los que se establezcan, con carácter general, en los programas de incentiva-ción ligados al rendimiento para la retribución de la productividad variable. Objetivos e indicadores se publicarán para el conocimiento de los profesionales con anterioridad al inicio del período a evaluar. Si no se han fijado previamente se tomará en consideración la media del cumplimiento en aquel período en su hospital o centro de salud.

4.3. La valoración de los méritos correspondientes a los apartados A.2 (competencias), B.2 (capacidad de interrelación con los usuarios), B.3 (capacidad de trabajo en equipo) y B.6 (compromiso con la organiza-

ción), se efectuará mediante informe del superior o superiores jerárquicos del profesional durante el período a evaluar, validado por la Dirección de División correspondiente, cumplimentado en cuestionario estandarizado para facilitar y objetivar la valoración.

Como elemento de apoyo y contraste de la valoración el evaluado podrá utilizar:

- Un informe que, mediante un cuestionario estandarizado, realice el personal de la misma profesión que el evaluado, perteneciente a las unidades, servicios o equipos en los que el mismo haya prestado servicios durante el período a evaluar.

- O una memoria de autoevaluación que realice el interesado, también en cuestionario estandarizado.

En caso de evidente contradicción entre el informe del superior jerárquico y el informe o memoria que se utilicen como contraste, el Comité solicitará informes complementarios de evaluadores externos al servicio o equipo.

La elección de uno u otro elemento de apoyo y contraste se efectuará por el evaluado, en el momento de presentar la solicitud de encuadramiento en el correspondiente grado a que se refiere el artículo 13.

A N E X O I I

VALORACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LOS MÉRITOS DEL PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS DE LAS CATEGORÍAS DEL GRUPO E.

1. La valoración de los méritos señalados en el artículo 12 se hará en función del número de créditos obtenidos. Durante cada grado de carrera profesional se tomarán en consideración el número máximo de créditos por factor que se indica a continuación:

- A. Capacitación profesional: 40 créditos.
B. Actividad profesional: 95 créditos.
Total: 135 créditos.

2. Para acceder a cada grado es necesario haber obtenido el mínimo de créditos siguiente para cada uno de los factores:

GRADO	CRÉDITOS FACTOR CAPACITACIÓN	CRÉDITOS FACTOR ACTIVIDAD	TOTAL CRÉDITOS
Grado 1º	5	40	45
Grado 2º	10	50	60
Grado 3º	15	60	75
Grado 4º	25	70	95