

C-3. COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN
Asunción de responsabilidades en cometidos organizativos reconocidos oficialmente por los distintos servicios de salud o por la Consejería de Sanidad del Gobierno de Cantabria: 3 créditos/año con plena dedicación y 1,5 créditos/año si tienen dedicación compartida con actividad asistencial, a cuyo efecto se incluyen las jefaturas de servicio y de sección y las coordinaciones de las unidades clínicas y de los equipos de atención primaria.
Participación en comités y comisiones clínicas: 0,3 créditos/año.
Participación en grupos de mejora en los servicios y unidades del Servicio Cántabro de Salud, con las características correspondientes de objetivos fijados, metodología de trabajo, recogida de resultados, programa de reuniones y actas de las mismas: 0,3 créditos/año.
Participación como miembros de comités de evaluación (formación continuada, carrera profesional, CEIC): 0,4 créditos/año.
Dedicación exclusiva al SCS (o régimen de plena dedicación para los titulares de plazas vinculadas): 0,6 créditos/año en grados I y II.
Modificación voluntaria de jornada: 0,1 créditos por jornada modificada, hasta un máximo de 5 créditos/grado. (se computarán tres grados para licenciados en periodo transitorio).

**ANEXO II
FICHAS DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA ASISTENCIAL (PARÁMETRO A-2: COMPETENCIA ASISTENCIAL)**

FICHA 1.- TRABAJO EN EQUIPO/ IMPLICACIÓN EN OBJETIVOS ASISTENCIALES/ COLABORACIÓN EN GESTIÓN CLÍNICA.

Lea atentamente los ítems que a continuación se relacionan y marque con una X una de las cuatro alternativas de respuesta posibles.
Aspectos concretos a valorar: Trabajo en equipo. Capacidad de compartir con otras personas unos objetivos comunes y una misma visión del trabajo colectivo, aportando las habilidades y conocimientos propios para complementar el de los otros, en beneficio de las metas organizativas. Cooperar y colaborar con otras personas compartiendo la responsabilidad de los resultados del trabajo común.

FICHA 1.- TRABAJO EN EQUIPO/ IMPLICACIÓN EN OBJETIVOS ASISTENCIALES/ COLABORACIÓN EN GESTIÓN CLÍNICA
1. No es capaz de trabajar en equipo. No comparte la visión del equipo sobre su trabajo colectivo ni los objetivos comunes. Tiene una actitud individualista que dificulta la dinámica del equipo = -1 crédito.
2. Trabaja en equipo y coopera con los compañeros en el logro de las metas comunes, con una visión de objetivo compartido, pero sintiéndose responsable únicamente de su tarea. No asume las consecuencias de los resultados del equipo, sino únicamente de su trabajo = 4 créditos
3. Se esfuerza en la consecución de las metas comunes. Asume las consecuencias de los resultados del equipo. Se cohesionan con el equipo, establece un buen clima de colaboración mediante la escucha activa y el fomento de ideas, sugerencias e información que benefician la tarea del grupo = 8 créditos
4. Es un referente para la relación de cooperación que mantienen los compañeros. Fomenta los procesos para mejorar la dinámica de trabajo del equipo. Asume su responsabilidad en los resultados del equipo. Es capaz de conseguir motivar e implicar a los miembros del equipo en el resultado final = 12 créditos

Comentarios adicionales:

PUNTUACIÓN:

Sume los créditos obtenidos en la ficha 1.

Créditos totales:

FICHA 2.- HABILIDADES DE RELACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO.

Leer atentamente los ítems que a continuación se relacionan y marcar una de las cuatro alternativas de respuesta posibles.

Habilidad comunicativa: capacidad del profesional de orientarse al usuario externo e interno con el deseo de ayudarlo sobre la base de averiguar sus necesidades y de satisfacerlas. Incluye aspectos como: empatía, accesibilidad, comunicación y resolución de incidencias.

Nota: Hay que tener en cuenta que la referencia al usuario externo es tanto el paciente como sus familiares y acompañantes. Y en caso de servicios de soporte, servicios centrales etc. se hace referencia al usuario interno (otros profesionales de la organización generalmente).

Aspectos a valorar:

- Empatía y Accesibilidad.
- Comunicación y capacidad para resolver incidencias.

Empatía es la capacidad del profesional para comprender la perspectiva del usuario y dar respuestas sensibles a sus necesidades.

Accesibilidad hace referencia a aquella habilidad por la cual el profesional es visto por los usuarios como alguien a quien pueden dirigirse y comunicarse sin dificultades. Es receptivo, y está abierto a las necesidades que en general puedan tener.

Nivel de excelencia: es un modelo de referencia por su esfuerzo por intentar comprender lo que el usuario está sintiendo/pensando y, en la medida de sus posibilidades (individuales y organizativas), hacérselo saber; mantiene una actitud proactiva para encontrar respuesta a cualquier necesidad del usuario que pueda presentarse durante el proceso asistencial.

FICHA 2.- HABILIDADES DE RELACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO (I).
1. En su trabajo diario no tiene en cuenta lo que pueda sentir/pensar el usuario, y es poco accesible al mismo. = -1 crédito.
2. Sólo si el usuario le explicita sus necesidades o su malestar tiene en cuenta lo que puede sentir/pensar. Se limita a responder si le preguntan = 2 créditos.
3. Adopta una actitud de escuchar que facilita que el usuario se sienta entendido y que le apoyan, anticipándose a sus necesidades de comunicación = 4 créditos.
4. Es un modelo de referencia por su esfuerzo para intentar comprender lo que el usuario está sintiendo/pensando y, en la medida de sus posibilidades (individuales y organizativas), hacérselo saber; mantiene una actitud proactiva para encontrar respuesta a cualquier necesidad del usuario que se pueda presentar durante el proceso asistencial = 6 créditos.

Comentarios adicionales:

2.- **Comunicación y capacidad para resolver incidencias** Comunicación: capacidad para escuchar y transmitir la información de forma eficaz, y de adaptarse al interlocutor.

Resolución de incidencias: capacidad de gestionar adecuadamente situaciones susceptibles de llegar a ser un conflicto con el usuario, mediante el diálogo y la tolerancia, así como también la capacidad de comprender y tratar los conflictos ya existentes, siendo capaz de reducir el nivel de tensión y de promover nuevas formas de comunicación.

Nivel de excelencia: Es un modelo de referencia tanto para transmitir adecuadamente la información y asegurarse que el usuario lo entiende correctamente, como para saber prevenir y evitar los enfrentamientos y para saber tratar los conflictos existentes.

FICHA 2.- HABILIDADES DE RELACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO (II).
1. Debido a sus dificultades de comunicación con el usuario en aspectos relacionados con el trato o la asistencia, tiene reclamaciones orales o escritas. Suele tener una actitud de enfrentamiento o evita intervenir en situaciones conflictivas y espera que los demás profesionales las gestionen o las resuelvan. = -1 crédito
2. No se comunica de manera lo suficientemente inteligible y eficaz, cosa que provoca que el usuario tenga que recurrir a otros profesionales, y gestiona el conflicto sólo si, el mismo, ya está presente. = 2 créditos
3. Se comunica con el usuario de manera clara, fluida y inteligible e interviene para resolver aquellas situaciones que puedan llegar a ser un conflicto con el mismo. = 4 créditos
4. Es un modelo de referencia tanto para transmitir adecuadamente la información y asegurarse que el usuario lo entiende correctamente, como para saber prevenir y evitar los enfrentamientos y para saber tratar los conflictos existentes. = 6 créditos

Comentarios adicionales:

PUNTUACIÓN:

Sume los créditos obtenidos en el cuestionario de la ficha 2.

Créditos totales:

FICHA 3.- ACTUALIZACIÓN EN CONOCIMIENTOS/ INTRODUCCIÓN DE MEJORAS E INNOVACIONES/ CALIDAD ASISTENCIAL

Lea atentamente los ítems que a continuación se relacionan y marque con una X una de las cuatro alternativas de respuesta posibles.

Aspectos concretos a valorar:

Iniciativas para fomentar y participar en todas aquellas actividades que contribuyan a la mejora de los procesos y métodos de trabajo en la organización, como la participación activa en la elaboración de protocolos, guías clínicas, trayectorias, etc. Disposición favorable para participar en la creación y desarrollo de proyectos de innovación técnica y metodológica que supongan avances en el ámbito asistencial. Interés en generar y potenciar una práctica asistencial basada en la evidencia científica con espíritu de mejorar la calidad asistencial. Voluntad de actualización, búsqueda y difusión de conocimiento científico.

FICHA 3.- ACTUALIZACIÓN EN CONOCIMIENTOS/ INTRODUCCIÓN DE MEJORAS E INNOVACIONES/ CALIDAD ASISTENCIAL
1. No interviene en las reuniones y actividades programadas con el objetivo de elaborar y evaluar iniciativas para mejorar los procesos y métodos de trabajo, sin que su ausencia sea justificada. No participa en proyectos que aborden la innovación técnica y metodológica, dificultando con su actitud la implantación de cambios en la organización. Nulo interés por la actualización científica, la práctica basada en la evidencia y la calidad asistencial = - 1 crédito
2. Asiste a las reuniones antedichas de forma pasiva, no haciendo aportaciones. Le cuesta mucho aceptar los cambios y las innovaciones, aunque es capaz de asumirlos y actuar consecuentemente una vez que han sido adoptados. Acepta los conceptos de evidencia científica y calidad asistencial, pero realiza escasos esfuerzos para actualizar sus conocimientos = 8 créditos
3. Asiste a las reuniones y actividades programadas, haciendo aportaciones de valor. Cuando se le solicita participa y se implica activamente en la puesta en marcha de nuevos proyectos de mejora o cambios organizativos. Dedicación de tiempo a actualizar sus conocimientos, estando interesado en una práctica basada en la evidencia y en la mejora de la calidad asistencial dentro de la organización = 16 créditos
4. Fomenta y participa activamente en las reuniones y actividades programadas que tienen por objeto la elaboración y evaluación de protocolos, guías clínicas, trayectorias..., transmitiendo experiencia y conocimiento. A la vez que lidera la puesta en marcha de nuevos proyectos de mejora o cambios organizativos, fomenta mejoras y aporta iniciativas en los procesos asistenciales y otros procedimientos, manifestándose proactivo y flexible delante de los cambios enmarcados en los proyectos institucionales = 24 créditos

Comentarios adicionales:

PUNTUACIÓN:

Sume los créditos obtenidos en el cuestionario de la ficha 3. Créditos totales:

07/17377

AYUNTAMIENTO DE AMPUERO

Relación provisional de admitidos y excluidos a las pruebas selectivas para cubrir mediante oposición, una plaza de Agente de Policía Local.

Vista la Resolución de la Alcaldía de fecha 14 de noviembre de 2007 por la que se aprueban las bases y convocatoria de selección para la provisión mediante oposición libre, de una plaza de Agente de la Policía Local, personal funcionario, publicadas en el BOC número 226 de 21 de noviembre de 2007.

Finalizado el plazo de presentación de instancias el día 11 de diciembre de 2007.

De conformidad con las bases de la convocatoria aprobadas, el apartado 10 de la resolución de 21 de junio de 2007 de la Secretaría General de la Administración Pública, artículo 20 del RD 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y del artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril de Bases del Régimen Local, he resultado:

1º Aprobar la relación de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria referenciada:
Relación de aspirantes admitidos.

Nombre y apellidos

DNI

1 Bengoechea González Ricardo	16052133L
2 Caballero Gutiérrez José Angel	72132930P
3 Diego Merino Manuel	72069533E
4 Fernández Agudo Rubén	72077124T
5 Fernández Pérez Alberto	0934815R
6 Fernández Rivero Marcos	72098830V
7 Hernando Prieto Alvaro	72095541V
8 Mazo Pérez M ^a del Carmen	72034098F

Nombre y apellidos	DNI
9 Moreda Manrique David	45816327M
10 San Miguel Cobo Jesús	72062245W
11 Torcida Rodríguez José Luis	30688677F
12 Viadero Sánchez Javier	72139844E

Relación de aspirantes excluidos

Ruiz Antolín Aaron	72095086E (1)
Guerrero Martínez Eduardo	72037952C (2)

(1) Obtención BTP fuera de plazo

(2) Falta acreditación título exigido para la convocatoria

2º Dar un plazo de diez días, desde el día siguiente a su publicación en el BOC para subsanación de las deficiencias manifestadas en la documentación aportadas.

3º Publíquese en el BOC y en el tablón de anuncios municipal.

4º Dese cuenta de la presente resolución al Pleno de la Corporación en la primera sesión ordinaria que se celebre.

Ampuero, 18 de diciembre de 2007.-La alcaldesa, María Nieves Abascal Gómez.

07/17337

AYUNTAMIENTO DE UDÍAS.

Bases y convocatoria para la selección de un contratado laboral temporal, a tiempo parcial, para el Aula de Preescolar.

Aprobación de las bases para la contratación de personal para el Aula de Preescolar. (Aprobadas por Decreto de la Alcaldía de fecha 20 de diciembre de 2007.)

1.- OBJETO.

Es objeto de la presente convocatoria la contratación de un técnico superior en Educación Infantil para el Aula de Preescolar (dos años).

La contratación se realizará en régimen de derecho laboral, a tiempo parcial, por obra o servicio determinado, en el período comprendido desde el 8 de enero hasta el 20 de junio de 2008.

Las tareas a desempeñar consistirán en:

- Colaborar con los profesores de Educación Infantil en las actividades a desarrollar con los niños.

- Atender a los niños en periodos previo y posterior al horario escolar como durante el tiempo intermedio entre las sesiones de mañana y tarde.

2.- REQUISITOS.

Serán requisitos obligatorios para presentarse a la presente convocatoria:

-Ser mayor de edad.

-Título de Técnico Superior en Educación Infantil.

-No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de la Administración ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las fundaciones públicas.

3.- SOLICITUDES.

Las instancias se entregarán en las oficinas municipales, debidamente fechadas y firmadas por el solicitante y registradas en el Ayuntamiento de Udías. La presentación de solicitudes en otros registros válidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 30/1992 deberá comunicarse simultáneamente al Ayuntamiento mediante envío de fax al número 942 704 404.

A la solicitud se acompañará una fotocopia del DNI, el «currículum vitae» del solicitante, y todos aquellos documentos justificativos de los méritos, debiendo tener en consideración que no será tenido en cuenta ningún mérito que no haya sido debidamente justificado en tiempo y forma. Se admite la justificación de méritos mediante fotocopia simple, debiendo presentarse los originales para su cotejo con carácter previo a la contratación, de acuerdo a lo dispuesto en la base 7ª.

El plazo de entrega de solicitudes es de siete días naturales a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

4.- COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL.

- Presidencia: El director del Colegio Público «Monte Corona» de El Llano (Udías) ó profesor del mismo centro en quien delegue.

- Vocales:

Un vocal designado por el Gobierno de Cantabria.

Un profesor del Colegio Público «Monte Corona» de El Llano(Udías).

El secretario del Ayuntamiento de Udías ó funcionario de la Corporación en quien delegue, que actuará como vocal y como secretario del Tribunal.

5.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

Una vez terminado el plazo de entrega de documentación, la selección se efectuará mediante concurso de méritos y posterior entrevista a los cinco primeros clasificados en la fase de concurso.

- FASE 1 : CONCURSO.

Tras realizar una primera revisión de las candidaturas presentadas con el objeto de desechar aquellas que no reúnen los requisitos mínimos exigidos para acceder a la selección, se procede a puntuar los méritos acreditados por los candidatos con el baremo que se detalla.

• 1.1. FORMACIÓN.

A) Por cursos de especialización en temas relacionados con las tareas a desempeñar hasta un máximo de tres puntos.

- Sistema de valoración será el que sigue:

Cursos/Prácticas mayor o igual a 500 horas: 1 punto.

Cursos/Prácticas mayor o igual a 300 horas y menor o igual a 499 horas: 0.6 puntos.

Cursos/Prácticas mayor o igual a 100 horas y menor o igual a 299 horas: 0.4 puntos.

Cursos/Prácticas mayor o igual a 25 horas y menor o igual a 99 horas: 0.2 puntos.

Cursos/Prácticas menor a 25 horas: 0.1 puntos.

Deberán aportarse fotocopias del certificado de asistencia o de realización del curso.

• 1.2. EXPERIENCIA PROFESIONAL.

- Por cada tres meses completos de trabajo a jornada completa desarrollando tareas idénticas a las del puesto a desempeñar: 1 punto (se consideran tareas idénticas las relativas a las aulas de Preescolar de 0 a 3 años).

- Por cada tres meses completos de trabajo a jornada completa desarrollando tareas relacionadas con las del puesto a desempeñar: 0.5 puntos.

Por trabajos a jornada parcial se prorrateará la puntuación en función a la jornada desempeñada.

Los citados méritos se acreditarán mediante certificación expedida por la administración competente, y contratos de trabajo (alta y baja).

La puntuación de este apartado no será superior a tres puntos y se sumará a la obtenida en el apartado de formación.

FASE 2. ENTREVISTA.

La entrevista se realiza a aquellos aspirantes que hayan obtenido las cinco mejores puntuaciones en la fase de concurso (sumados los valores de formación y experiencia).

La entrevista versará sobre las tareas y cometidos a realizar en el puesto objeto de la convocatoria, valorándose las actitudes e idoneidad de los aspirantes para el puesto, y en especial sus conocimientos específicos sobre infancia y teniendo una puntuación máxima de cuatro puntos, teniéndose en cuenta así mismo, el currículum aportado por los mismos.

La fecha de realización de la entrevista se anunciará en el tablón del Ayuntamiento, y se avisará a los candidatos telefónicamente al número indicado en sus solicitudes.

6. PUNTUACIÓN TOTAL.

La puntuación total estará constituida por la suma de la puntuación obtenida en la fase de concurso y la obtenida en la fase de entrevista.