FUNDACIÓN ASPRODISIS
Plena inclusión Andalucía

Ctra. El Burgo, km. 0,5 CP 29400 Ronda (Málaga)
www.asprodisis.org
Tel. 952 87 53 25
asprodisis@asprodisis.org
CIF G29655990

PT.AT.23. SELECCIÓN Y BAREMACIÓN DE FORMACIÓN

ÁREA/SERVICIO:	CAIT
TIPO DE DOCUMENTO:	PROTOCOCOLO
PROCESO (clave, estratégico o de soporte)	SOPORTE
TIPO DE COPIA (controlada, informativa)	CONTROLADA
NÚMERO DE COPIA:	1
DESTINATARIO:	Coordinación CAIT
EDICIÓN:	1

ED	Fecha	Nota	Realizado	Revisado	Aprobado
5					
4					
3					
2					
1	23/03/26	Creación del documento	Coordinadora CAIT	Calidad	Dirección Técnica

INDICE

1 OBJETO. 3

2 ALCANCE. 3

3 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA SELECCIÓN 3

4 TIPOLOGÍA DE ACCIONES FORMATIVAS 3

5 ÓRGANO EVALUADOR 4

6 **REQUISITOS PREVIOS** 4

7 CRITERIOS DE BAREMACIÓN (100 PUNTOS) 5

7.1 Relación directa con el puesto y cartera de casos (0–25 puntos) 5

7.2 Necesidad formativa según Plan Anual del Centro (0–25 puntos) 5

7.3 Impacto previsto en el equipo (0–20 puntos) 5

7.4 Rotación y oportunidades previas (0–10 puntos) 5

7.5 Coste económico (0–10 puntos) 6

7.6 Antigüedad en el centro (0–5 puntos) 6

7.7 Tipología de contrato (0–5 puntos) 6

8 PROCEDIMIENTO 6

9 REGISTRO HISTÓRICO DE FORMACIÓN 6

10. COMPROMISO DE RETORNO FORMATIVO 7

11. CRITERIO DE DESEMPATE 7

1 OBJETO.

Garantizar un sistema equitativo, transparente y basado en criterios técnicos para la selección de profesionales que asistan a congresos, jornadas o formaciones externas cuando el presupuesto no permita la participación de todo el equipo.

Se procurará una distribución equilibrada de las oportunidades de formación entre profesionales, evitando desigualdades derivadas de género, responsabilidades de cuidado u otras circunstancias personales.

2 ALCANCE.

Este protocolo es de aplicación a todo el personal técnico del CAIT con contrato en vigor, independientemente de su categoría profesional.

3 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA SELECCIÓN

- Equidad y rotación.
- Adecuación al perfil profesional.
- Impacto directo en la calidad asistencial.
- Retorno formativo al equipo.
- Optimización del presupuesto.

4 TIPOLOGÍA DE ACCIONES FORMATIVAS

A efectos de valoración, se clasifican en:

A. Congresos científicos y jornadas técnicas

- Carácter divulgativo o investigador.
- Actualización en evidencia científica.
- Networking profesional.

B. Cursos prácticos / formación especializada

- Adquisición de competencias técnicas aplicables.

- Entrenamiento en herramientas específicas.
- Certificaciones oficiales.

C. Formación estratégica institucional

- Directamente vinculada a objetivos del plan de acción del centro.
- Requerida para implementación de nuevos programas o protocolos.

(La categoría C tendrá prioridad estratégica en caso de limitación presupuestaria.)

5 ÓRGANO EVALUADOR

Se constituirá una Comisión de Valoración Formativa, compuesta por:

- Coordinación del CAIT (presidencia).
- Un profesional técnico designado rotativamente cada año.
- Representante de dirección de Fundación (si procede).

Funciones:

- Aplicar la baremación.
- Resolver empates.
- Garantizar transparencia.
- Elaborar acta de resolución

6 REQUISITOS PREVIOS

Podrán solicitar asistencia a la formación quienes:

- Formen parte del equipo con contrato activo.
- No tengan pendientes compromisos formativos internos derivados de formaciones anteriores.
- Presenten solicitud formal dentro del plazo establecido.

7 CRITERIOS DE BAREMACIÓN (100 PUNTOS)

7.1 Relación directa con el puesto y cartera de casos (0–25 puntos)

- Alta relación con funciones actuales y casos asignados → 25 puntos
- Relación media → 15 puntos
- Relación baja o transversal → 5 puntos

7.2 Necesidad formativa según Plan Anual del Centro (0–25 puntos)

- Formación prioritaria recogida en planificación estratégica → 25 puntos
- Formación complementaria → 15 puntos
- Formación no priorizada → 5 puntos

7.3 Impacto previsto en el equipo (0–20 puntos)

Se valorará:

- Aplicabilidad práctica inmediata.
- Posibilidad de generar protocolos o mejoras internas.
- Compromiso de realizar sesión de devolución al equipo.
- Impacto alto → 20 puntos
- Impacto medio → 10 puntos
- Impacto bajo → 5 puntos

7.4 Rotación y oportunidades previas (0–10 puntos)

- Se ha interesado, pero no ha podido asistir a ninguna formación externa en el último año → 10 puntos
- Ha asistido a una → 5 puntos
- Ha asistido a dos o más → 2 puntos

Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, se valorará con la mayor puntuación de este criterio la participación en acciones formativas de aquellas personas que se hayan reincorporado recientemente al puesto de trabajo, tras periodos prolongados de ausencia (bajas médicas, excedencias por cuidado u otras situaciones similares), favoreciendo así la actualización de conocimientos y su plena integración en el equipo

7.5 Coste económico (0–10 puntos)

- Bajo coste / subvencionado → 10
- Coste medio → 5
- Coste alto → 2

7.6 Antigüedad en el centro (0–5 puntos)

- Más de 3 años → 5
- 1–3 años → 3
- Menos de 1 año → 1

7.7 Tipología de contrato (0–5 puntos)

- Indefinido → 5
- Sustitución de larga duración / fijo discontinuo → 3
- Sustitución de corta duración → 1

8 PROCEDIMIENTO

1. Comunicación interna de la oferta formativa.
2. Presentación de solicitudes con breve justificación escrita.
3. Aplicación de baremación por parte de la Comisión.
4. Comunicación formal de resultados.
5. Firma de compromiso de retorno formativo.
6. Registro en Histórico Formativo.

9 REGISTRO HISTÓRICO DE FORMACIÓN

Se mantendrá un registro anual de formación externa, que incluirá:

- Nombre profesional.
- Tipo de formación.
- Fecha.
- Coste asumido por el centro.
- Retorno realizado (sí/no).

- Horas invertidas.

Este registro servirá para:

- Aplicar el criterio de rotación.
- Justificar auditorías internas o externas.
- Evaluar impacto institucional.

10. COMPROMISO DE RETORNO FORMATIVO

El profesional seleccionado deberá:

- Entregar resumen técnico estructurado.
- Realizar sesión formativa interna en máximo 30 días.
- Facilitar materiales.
- Proponer aplicación práctica.

El incumplimiento podrá afectar futuras solicitudes.

11. CRITERIO DE DESEMPATE

En caso de empate en puntuación:

1. Mayor puntuación en impacto al equipo.
2. Mayor tiempo sin asistir a formación, por causa justificada.
3. Decisión motivada por Comisión.

12. REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Se revisará anualmente en reunión del consejo de dirección para garantizar que sigue siendo justo y funcional.