



RESOLUCIÓN DE LA GERENCIA DE SECTOR ZARAGOZA I, DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD, POR LA QUE SE CONVOCA PROCEDIMIENTO DE PROVISIÓN DE PUESTOS ESPECÍFICOS, DE LA CATEGORÍA DE ENFERMERO/A, EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO ROYO VILLANOVA.

La Gerencia de Sector Zaragoza I, en virtud de las competencias delegadas en materia de personal por resolución de 27 de enero de 2006, de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, publicada en el "Boletín Oficial de Aragón" nº 19 de 15 de febrero, y de conformidad con el Decreto 37/2011, de 8 marzo, del Gobierno de Aragón de selección y provisión de plazas en los Centros del Servicio Aragonés de Salud, acuerda convocar procedimiento para la provisión, de un puesto Enfermero/a de Práctica Avanzada en Heridas Complejas y de Difícil Cicatrización y Gestión de Casos, en el Hospital Universitario Royo Villanova, con arreglo a las siguientes bases:

## 1. PUESTOS OFERTADOS.

### 1.1. Características

PUESTO	Nº	TURNO	AMBITO
Enfermero/a de Práctica Avanzada en Heridas Complejas y de Difícil Cicatrización y Gestión de Casos.	1	Rotatorio diurno (Mañana/Tarde)	Hospital Universitario Royo Villanova

### 1.2. Funciones

#### 1.2.1. Objetivos generales:

- Asegurar una atención integral, individualizada y de calidad que dé respuesta a las necesidades específicas de la persona con Heridas Complejas (HC) y de Difícil Cicatrización y su familia garantizando la continuidad asistencial.
- Garantizar una atención integral, personalizada y continua a pacientes con necesidades complejas, como aquellos con enfermedades crónicas, pluripatologías o dependencia, mediante la coordinación y optimización de los recursos sanitarios y sociales para asegurar la continuidad asistencial, mejorar los resultados clínicos y la eficiencia del sistema de salud.

#### 1.2.2. Objetivos específicos:

- Facilitar cuidados expertos a las personas con HC y su familia, respondiendo a sus necesidades, posibilitando los máximos niveles de recuperación en la autonomía de la persona.
- Mejorar la calidad de la atención a las personas con HC estableciendo un modelo metodológico común en las actuaciones que mejore la eficiencia clínica, la calidad de vida y la sostenibilidad del sistema sanitario.
- Potenciar la prevención como la mejor alternativa para evitar la aparición de HC o favorecer su curación.
- Conocer la incidencia y la prevalencia de las HC en el contexto asistencial de la unidad.



- Actuar como equipo de referencia, soporte y asesoramiento en el campo de las lesiones crónicas, para equipos de AP, unidades de hospitalización, centros socio-sanitarios y residenciales, asociaciones y usuarios con el fin último de unificar criterios y disminuir la variabilidad clínica y diagnóstica.
- Mejorar la comunicación y coordinación entre los distintos niveles de salud y profesionales.
- Racionalizar el gasto sanitario en materiales para el cuidado de las HC con el fin de garantizar la sostenibilidad de los diferentes sistemas sanitarios.
- Desarrollar un itinerario formativo adecuado a cada contexto asistencial en heridas crónicas.
- Fomentar y favorecer la investigación en la práctica diaria desarrollando y manteniendo líneas activas en el campo de las heridas crónicas.
- Garantizar la continuidad asistencial: Facilitar la transición entre diferentes niveles asistenciales de pacientes con altas complejas y HC al alta.
- Planificación integral del cuidado y del alta del paciente: Diseñar y coordinar planes de cuidados personalizados que aborden las necesidades físicas, emocionales y sociales de los pacientes y su entorno.
- Actuar como referente, soporte y asesor en el campo de la disfagia orofaríngea compleja en las diferentes unidades del hospital.

### 1.3. Perfil competencial

#### 1.3.1. Competencias genéricas:

- Capacidad de toma de decisiones efectiva.
- Habilidad para optimizar recursos.
- Capacidad de resolución de problemas complejos.
- Habilidades críticas y autocríticas.
- Gestión y manejo de información interdisciplinarios.
- Capacidad de trabajar de manera autónoma.
- Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos al trabajo profesional del personal sanitario desde una perspectiva globalizadora.
- Capacidad para observar, analizar y documentar procesos.
- Capacidad de gestionar el tiempo de manera autónoma.

#### 1.3.2. Competencias específicas:

##### **Competencias asistenciales**

- Asegurar la continuidad asistencial de pacientes al alta con HC y en altas complejas, facilitando la continuidad entre niveles de atención.
- Coordinación entre los diferentes niveles de atención y entre los profesionales (médicos, enfermeras, fisioterapeutas, trabajadores sociales, etc.) que intervienen en la atención al paciente y su familia.



### **Competencias en calidad de vida y satisfacción**

- Mantener y mejorar la calidad de vida relacionada con la salud de los pacientes y personas que cuidan de la población diana del servicio de gestión de casos.
- Fomentar el autocuidado, la autogestión y la independencia.

### **Competencias en eficiencia y utilización de recursos**

- Participar en la planificación de cuidados de la población diana.
- Asegurar intervenciones que reduzcan la frecuentación en los centros y la tasa de reingresos de la población diana.
- Contribuir a la sostenibilidad del sistema mediante el uso racional de recursos.

### **Competencias clínicas**

- Habilidad para realizar valoraciones clínicas avanzadas de pacientes con heridas crónicas complejas.
- Capacidad para tomar decisiones complejas y establecer planes de tratamiento adecuados.
- Conocimiento y aplicación de las últimas evidencias científicas en el cuidado de heridas.

### **Habilidades de liderazgo y consultoría**

- Experiencia en proporcionar asesoramiento a otros profesionales de salud.
- Capacidad para liderar y coordinar equipos multidisciplinares.
- Habilidades de comunicación efectiva con pacientes, familiares y otros profesionales.

### **Investigación y mejora continua**

- Participación en proyectos de investigación relacionados con heridas crónicas.
- Capacidad para desarrollar y mantener líneas de investigación activas.
- Habilidad para implementar mejoras basadas en la evidencia en la práctica clínica.

### **Resultados y eficiencia**

- Historial de mejora en las tasas de cicatrización y cuidado de heridas crónicas.
- Capacidad para optimizar el uso de recursos y materiales en el tratamiento de heridas.
- Habilidad para reducir las derivaciones hospitalarias innecesarias.

## **2. REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN.**

Podrá participar el personal fijo de la categoría de Enfermero/a que ocupe plaza, con destino definitivo o en reingreso provisional, de la plantilla orgánica del Hospital Universitario Royo Villanova y CME Grande Covián.

Podrá también participar el personal temporal interino por plaza vacante y el personal en situación de promoción interna temporal por vacante de dicha categoría, que se encuentre prestando servicios en el ámbito citado en el apartado anterior. El personal temporal sólo



podrá resultar adjudicatario ante la insuficiencia de concurrencia de personal fijo según se dispone en la base 4ª.

Los requisitos exigidos para participar en esta convocatoria deberán poseerse el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes, y mantenerse hasta el momento de la toma de posesión.

### 3. SOLICITUD Y PLAZO DE PRESENTACIÓN.

#### 3.1. Solicitudes.

Quién tenga interés en participar en esta convocatoria deberá presentar la correspondiente solicitud, dirigida al Gerente de Sector Zaragoza I, según modelo que figura en Anexo I a esta convocatoria.

Las solicitudes podrán presentarse en la Unidad de Registro del Hospital Universitario Royo Villanova, o en las Unidades de Registro de documentos del Gobierno de Aragón, o por cualquiera de los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

#### 3.2. Plazo.

El plazo de presentación de solicitudes será de **15 días hábiles** a partir del día siguiente al de la publicación de la presente convocatoria.

#### 3.3. Acreditación de méritos.

Junto a su solicitud, las personas interesadas aportarán un breve *Curriculum Vitae* y los justificantes acreditativos de los méritos alegados según baremo aplicable que figura en Anexo II, el cual servirá también como formulario de autobaremo de méritos de presentación opcional. Para la justificación de los méritos, bastará con la presentación de fotocopias de los respectivos documentos originales.

Al objeto de facilitar, exclusivamente, la acreditación de los méritos descritos en el apartado I del baremo, los certificados de servicios prestados en centros sanitarios del Servicio Aragonés de Salud se aportarán de oficio al procedimiento; por tanto, los servicios prestados en otros centros sanitarios públicos, así como el resto de méritos contenidos en los apartados II y III del baremo deberán justificarse en plazo y forma por los concursantes.

No se tendrán en cuenta los méritos cuyos justificantes sean presentados fuera del plazo de presentación de solicitudes, y los méritos deberán poseerse al día de publicación de esta convocatoria, sin que puedan computarse los adquiridos con posterioridad. Se advierte que no sirven, ni tienen efecto acreditativo alguno para este procedimiento de provisión de puestos específicos, los documentos de relación de méritos subidos al portal de Recursos Humanos del Servicio Aragonés de Salud.

Los candidatos podrán ser requeridos en cualquier momento, por la Comisión de Valoración, para aclarar los méritos que hayan aportado.

### 4. SISTEMA DE PROVISIÓN Y COMISIÓN DE VALORACIÓN.

#### 4.1. Sistema de provisión

La ordenación de los concursantes admitidos al procedimiento de provisión, vendrá determinada por el resultado de la suma de la puntuación obtenida en aplicación del baremo a los méritos debidamente acreditados (concurso de méritos), y de la obtenida en la entrevista personal que se mantendrá con los aspirantes. La puntuación de dicha entrevista no podrá superar el 20 por ciento (20 puntos) de la puntuación máxima alcanzable a través del baremo (100 puntos).



El personal fijo tendrá prioridad sobre el personal temporal, que únicamente podrá resultar adjudicatario de puesto ante la insuficiencia de solicitudes de personal fijo para cubrir los puestos ofertados. La cobertura de estos puestos, en el caso de ser adjudicados a personal temporal, tendrá carácter provisional hasta las incorporaciones derivadas del siguiente procedimiento de provisión que se convoque, por lo que no comportará consolidación de situación jurídica individualizada alguna en relación al puesto que ahora pueda obtenerse.

#### 4.2. Comisión de Valoración

El proceso de provisión será evaluado por una Comisión de Selección, cuya composición se determinará mediante resolución de la Gerencia del Sector Zaragoza I, de conformidad con los criterios y especificaciones dispuestos por el artículo 73 del Decreto 37/2011, de 8 de marzo, del Gobierno de Aragón, de selección de personal estatutario y provisión de plazas en los centros del Servicio Aragonés de Salud. La composición de la Comisión de Selección se publicará en los tabloneros de anuncios del Hospital, una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes.

La Comisión de Selección verificará que los candidatos reúnen los requisitos mínimos exigidos en esta convocatoria, y elevará a esta Gerencia de Sector Zaragoza I la relación nominal de aquellos que los cumplan, y la propuesta de las personas que, según baremo, son seleccionadas para ocupar un puesto de Enfermero/a de Práctica Avanzada en Heridas Complejas y de Difícil Cicatrización y Gestión de Casos, cuya provisión ahora se convoca, previa valoración del currículum académico y profesional. Los aspirantes podrán ser requeridos en cualquier momento por la Comisión de Selección, al objeto de que aclaren o documenten aspectos de su currículum, así mismo la Comisión podrá establecer entrevistas personales con los aspirantes.

### 5. INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Ultimada la valoración de los méritos presentados en plazo y forma, la Gerencia de Sector Zaragoza I procederá a publicar, en el tablón de anuncios de la Intranet del Sector Zaragoza I, la lista provisional de puntuaciones con detalle de los puntos obtenidos en cada apartado del baremo, y otorgará un plazo de diez días hábiles, para la presentación de reclamaciones. Una vez analizadas las reclamaciones presentadas y asignadas las puntuaciones definitivas en el concurso de méritos, tendrá lugar la entrevista con los aspirantes.

Vista la propuesta elevada por la Comisión de Valoración, la Gerencia de Sector Zaragoza I dictará acto resolutorio del procedimiento, donde se relacionarán las puntuaciones definitivas obtenidas por las personas concursantes, en los diferentes apartados del baremo y en la entrevista, y se dispondrá la adjudicación de los puestos convocados. En dicha relación definitiva de puntuaciones, el personal fijo tendrá prioridad sobre el temporal, con independencia de la puntuación total obtenida por este último.

En el caso de producirse renunciaciones o ausencias prolongadas del seleccionado, el puesto será ofertado al siguiente aspirante que ostente la mayor puntuación.

La lista para cubrir posibles nuevas plazas, siguiendo el orden de puntuación de los aspirantes, tendrá una vigencia de un año.

No obstante, en atención a las peculiaridades específicas que concurren en las funciones a desempeñar, por su repercusión en la calidad de la asistencia al usuario, la Comisión de Valoración podrá proponer se declare desierta, mediante acuerdo motivado, la



provisión de todos o alguno de los puestos convocados cuando no concurren candidatos idóneos para su desempeño.

La permanencia en el puesto queda condicionada/supeditada a evaluación de la actividad, así como a modificaciones en las condiciones y/o funciones del puesto, en cuyo caso, será necesario participar de nuevo en la convocatoria pertinente.

En cualquier caso, la asignación de este puesto tendrá una duración máxima de 5 años, tras los cuales, se deberá convocar de nuevo el proceso de selección. El puesto podrá ser ocupado por el mismo profesional en caso de que así resulte asignado mediante el procedimiento correspondiente. No obstante, **la posible adscripción al mismo estará condicionada a la provisión reglamentaria de este en caso de modificaciones en las condiciones y/o funciones del puesto**, incluso llegando a tener que participar de nuevo en la convocatoria pertinente.

## 6. PUBLICACIONES SUCESIVAS.

Todos aquellos acuerdos, resoluciones o anuncios sucesivos derivados de esta convocatoria se publicarán en el tablón de anuncios de la Intranet del Sector Zaragoza I.

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el titular del Departamento de Sanidad, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación en el tablón de anuncios electrónico antes indicado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.3 del Texto Refundido de la Ley del Servicio Aragonés de Salud, aprobado por Decreto Legislativo 2/2004, de 30 de diciembre, del Gobierno de Aragón, y los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las menciones genéricas en masculino que aparecen en esta resolución, se entenderán referidas también a su correspondiente femenino.

En Zaragoza, a fecha de firma electrónica  
LA DIRECTORA GERENTE DEL  
SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD  
P.D. Resolución 27/01/2006 (BOA 15/02/2006)  
EL GERENTE DE SECTOR ZARAGOZA I  
Luis Miguel Gómez San Martín

DILIGENCIA.- Para hacer constar que la presente Resolución  
ha sido publicada en los tabloneros de anuncios, en el día de la fecha

Zaragoza, a fecha de firma electrónica  
EL GERENTE DEL SECTOR DE ZARAGOZA I  
Luis Miguel Gómez San Martín