

# PROPUESTA DE FETE-UGT PARA LA NEGOCIACIÓN DE LA CARRERA HORIZONTAL DEL PAS

## Crterios y baremos que completan la propuesta general

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

El sistema general de evaluación deberá quedar establecido en el Acuerdo de carrera horizontal: criterios, puntuaciones, peso relativo de cada ítem a valorar, etc.

#### Cuestiones previas a los trabajos de evaluación:

- Hay que establecer el catálogo de competencias del puesto de trabajo y la cualificación /formación que debe poseer el trabajador, ya que el sistema de evaluación debe estar directamente relacionado con el puesto.
- Será necesario formar/informar previamente a evaluadores y evaluados donde se expliquen los procedimientos y objetivos de estas evaluaciones.
- Los criterios deberán ser públicos y conocidos de antemano por el evaluado.
- La evaluación se realizará sobre la base del trabajo desarrollado, los objetivos fijados, las responsabilidades asumidas y las características personales.

### SISTEMA

- **Se establecerá un sistema de puntos por criterio a evaluar** (formación, antigüedad en la universidad, antigüedad en el puesto, trayectoria profesional, resultados en las evaluaciones del complemento de calidad, etc.) de forma que la suma total de ellos sea de 100 puntos, de forma que todos los trabajadores que superaran los 65 puntos obtendrían el grado correspondiente.
- **En cuanto al desempeño del puesto de trabajo tendrá un peso del 50%** donde:
  - **60% objetivos conseguidos por la Unidad.** Estos objetivos son los acordados por la Unidad en el plan de calidad del servicio.
  - **30% objetivos individuales conseguidos por el evaluado.** Estos objetivos deben ser acordados entre el responsable de la unidad y el evaluado.
  - **10% características personales del evaluado** (cantidad y calidad del trabajo desarrollado; relaciones con los compañeros, con los superiores, con el público; participación en el equipo de trabajo; asunción de responsabilidades, iniciativa, etc...). Dado que en la evaluación de este último apartado se pueden dar desviaciones importantes debido a la subjetividad del evaluador (prejuicios



personales, tendencia a la medición central, interferencia de razones subconscientes, efecto de acontecimientos recientes, efecto halo, indulgencia excesiva,...) el sistema elegido debe garantizar lo máximo posible la objetividad del resultado.

- **La formación recibida por el evaluado, con un peso del 30%**, donde:
  - 70% la formación específica para el puesto.
  - 30% la formación general.
- **La antigüedad tendrá un peso del 20%**, con 2 apartados:
  - 40% Antigüedad total en la Universidad.
  - 60% Antigüedad en el puesto desde el que se concursa.
- **El período de evaluación** para ascender de un grado al inmediato superior se podrá realizar **cada tres años**. Habrá una primera convocatoria para todos aquellos trabajadores que estuviesen interesados al año siguiente de la firma del acuerdo.