

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

Criterios 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 Item 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 obtendrán 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 concurra.
- **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.



FETE - INFORMA



FETE - INFORMA