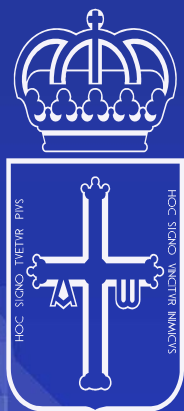


Gobierno del Principado de Asturias

Consejería de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno

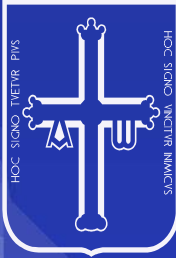
Dirección General de Planificación y Evaluación de Recursos Humanos

Bloques y factores de evaluación

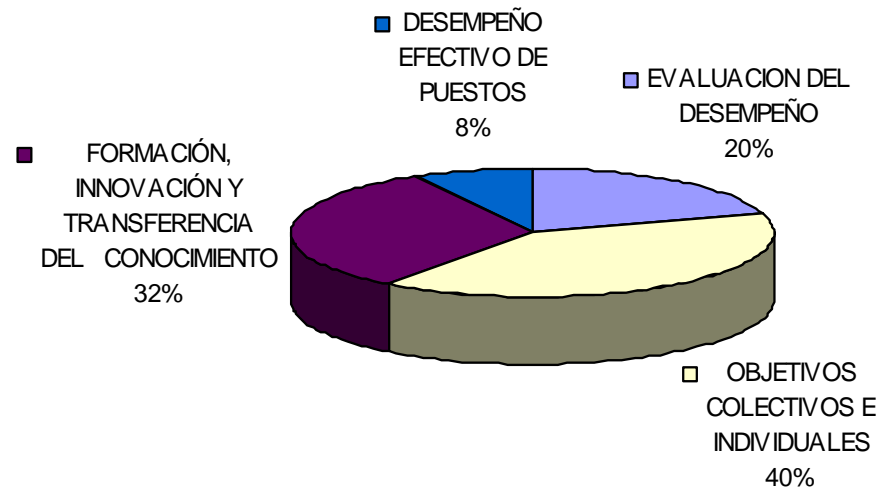


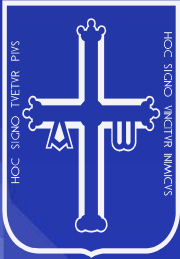
GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
Dirección General de Planificación y
Evaluación de Recursos HUMANOS

			Puntos posibles
Evaluación del Desempeño	10	DESEMPEÑO DE TAREA	5
		DESEMPEÑO CONTEXTUAL/ORGANIZACIONAL	5
Cumplimiento de Objetivos	20	OBJETIVOS COLECTIVOS	15
		OBJETIVOS INDIVIDUALES	5
Formación/Transferencia del conocimiento	16	FORMACIÓN	10
		TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	6
Desempeño de Puestos	4	PUESTOS DE ESPECIAL DESEMPEÑO	4
TOTALES			50,0

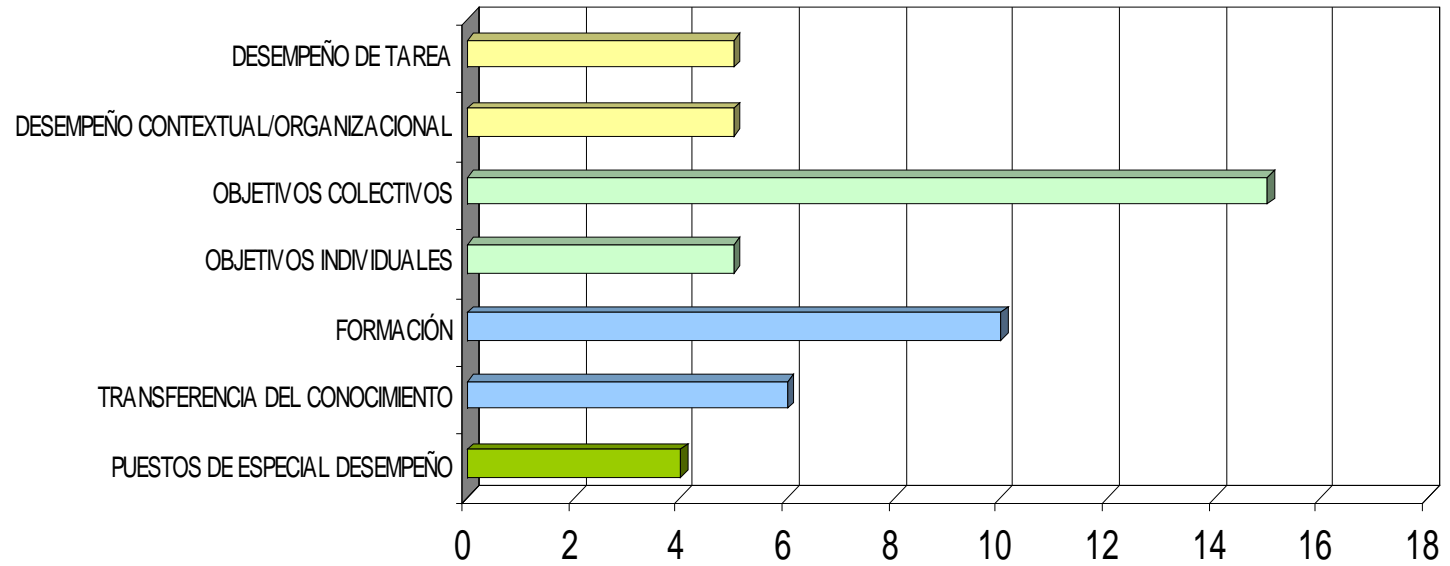


REPARTO PORCENTUAL DE ÁREAS DE EVALUACIÓN





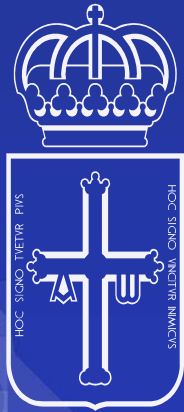
DISTRIBUCION VARIABLES EVALUACION





LA GESTION DEL CONFLICTO

- 1º-La negociación con las organizaciones sindicales.
- 2º- Comunicar a la organización que es lo que queremos hacer.
- 3º- Las reclamaciones ante los órganos jurisdiccionales: desde el TS a TSJA.



DEMANDAS SINDICALES

- **1º- Los plazos de carrera horizontal iguales que los de la carrera en el Servicio de Salud.**
- **2º-Eliminar la evaluación del superior jerárquico.**
- **3º-Carrera irreversible.**
- **4º-Exigencia de implantar un sistema de análisis de puestos.**
- **5º- Quitar el factor del absentismo**



• Josep Oliver catedrático de Economía aplicada de la Autónoma de Barcelona (El País 11 de abril 2010)

• “La crisis nos deja por delante un trabajo titánico: mejorar factores como la competitividad o el absentismo en el funcionariado para redescubrir la función pública. Hay que ganar eficiencia y evitar el fraude, eso es evidente, y sin embargo ningún partido ha conseguido avances en décadas. No debe ser tan fácil.”



COMUNICAR

- PROCESO EN CASCADA
- TRANSPARENTE
- FORMAR A LOS EVALUADORES



Descripción de factores de evaluación

RESUMEN DEL FACTOR 1.1 DESEMPEÑO DE TAREA

PUNTUACIÓN: De 0 a 5 puntos (según escala de puntuación)

PESO SOBRE EL TOTAL DE PUNTOS: 10% del total

QUIEN EVALUA: El Superior jerárquico de cada trabajador. Se trata de un test que recoge evaluaciones individuales.

QUE TIENE EN CUENTA: El conocimiento del puesto y de los procedimientos y la destreza profesional. (Saber hacer).

VALORACIÓN FINAL: La evaluación se realiza siempre que la presencia efectiva en el puesto de trabajo sea superior al 30% de la jornada anual. En aquellos supuestos en que por motivos de Incapacidad Temporal, excedencias voluntarias o permisos no retribuidos, no se alcance este límite, la evaluación NO SE REALIZA por lo que NO PUNTUA PARA CARRERA

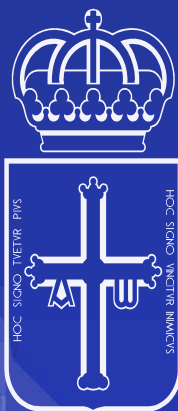
DESEMPEÑO DE TAREA

Grupos A1 y A2

- DT001 Capacidad de toma de decisiones
- DT002 Capacidad de organización y planificación
- DT003 Capacidad de resolución de problemas
- DT004 Conocimientos técnicos
- DT005 Productividad (cantidad / calidad del trabajo)

Grupos C1, C2 y E

- DT006 Capacidad de aprendizaje.
- DT007 Minuciosidad y responsabilidad.
- DT008 Esfuerzo y perseverancia.
- DT004 Conocimientos técnicos.
- DT005 Productividad (cantidad / calidad del trabajo).



RESUMEN DEL FACTOR 1.1 DESEMPEÑO DE TAREA

Identificados los *criterios de desempeño* de los puestos de trabajo podemos elegir entre diferentes métodos para establecer las *técnicas concretas de medición*.

En nuestro modelo hemos elegido las **Escalas de Valoración con Anclajes Conductuales (EVA,s)**

A3	DOMINIO TÉCNICO
DT	DIMENSIONES DE TAREA
DT001	CAPACIDAD DE TOMA DE DECISIONES <i>Elegir entre varias alternativas posibles de acción de modo rápido y preciso. Esto implica conocer todas las posibles consecuencias y utilizar siempre como criterio de selección el cumplimiento de los objetivos del puesto.</i>
CRITERIOS	<ul style="list-style-type: none"> * Precisión y corrección (acierto) de las decisiones tomadas. * Capacidad para barajar varias alternativas de acción. * Rapidez para tomar las decisiones.
ANCLAJES CONDUCTUALES	
1	Nunca o casi nunca es capaz de tomar decisiones y cuando lo hace éstas suelen tener consecuencias negativas debido a que no son tenidas en cuenta todas las alternativas, no se toman las decisiones con la rapidez debida o se hacen de modo impreciso e incorrecto.
2	Normalmente toma decisiones eficaces porque analiza varias posibles alternativas de acción y se guía por criterios de eficacia. Sin embargo, cuando se trata de decisiones complicadas, difíciles o delicadas puede tener problemas para elegir la mejor alternativa en el tiempo adecuado.
3	La persona que va a ser evaluada obtendrá esta puntuación cuando su conducta laboral en esta dimensión sobrepase la puntuación de 2, pero <i>falla o no reúne completamente alguno de los criterios</i> a considerar, no llegando, por tanto, al nivel 4.
4	Siempre que su puesto lo requiere, es capaz de tomar decisiones eficaces rápidamente por muy difíciles o completas que éstas sean. Analiza todas las posibles alternativas de acción y sólo después toma la decisión que considera más adecuada para el desempeño de su puesto. Siempre se guía por criterios de eficacia del servicio o del resultado a la hora de tomar las decisiones.

Descripción de factores de evaluación

RESUMEN DEL FACTOR 1.2 DESEMPEÑO CONTEXTUAL/ORGANIZACIONAL

PUNTUACIÓN: De 0 a 5 puntos (según escala de puntuación)

PESO SOBRE EL TOTAL DE PUNTOS: 10% del total

QUIEN EVALUA: El Superior jerárquico de cada trabajador. Se trata de un test que recoge evaluaciones individuales.

QUE TIENE EN CUENTA: La contribución al contexto y al servicio público (Querer hacer). Valora el comportamiento del trabajador respecto a su entorno y su equipo de trabajo. Detecta asimismo las posibles conductas inadecuadas.

VALORACIÓN FINAL: La evaluación se realiza siempre que la presencia efectiva en el puesto de trabajo sea superior al 30% de la jornada anual. En aquellos supuestos en que por motivos de Incapacidad Temporal, excedencias voluntarias o permisos no retribuidos, no se alcance este límite, la evaluación NO SE REALIZA por lo que NO PUNTUA PARA CARRERA

DESEMPEÑO CONTEXTUAL

- DC001 Orientación a objetivos y resultados
- DC002 Iniciativa
- DC003 Compromiso organizacional
- DC004 Colaboración y cooperación
- DC005 Compartir y transmitir conocimiento

DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

- DO001 Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral
- DO002 Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo
- DO003 Uso adecuado de los recursos laborales
- DO004 Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo
- DO005 Ritmo voluntario eficiente del trabajo





Descripción de factores de evaluación

RESUMEN DEL FACTOR 2.1 OBJETIVOS COLECTIVOS

PUNTUACIÓN: De 0 a 15 puntos (3 puntos por cada objetivo cumplido)

PESO SOBRE EL TOTAL DE PUNTOS: 30% del total

QUIEN EVALUA: El Jefe de cada Unidad Administrativa, con la aprobación del Director General correspondiente establece los objetivos para el periodo, se encarga de conseguirlos durante el año y acreditar su cumplimiento concluido el periodo. La Dirección General de Planificación y Evaluación, en coordinación con la Inspección General de Servicios verifica y asigna la puntuación.

QUE TIENE EN CUENTA: La actividad colectiva en la mejora del servicio público, puntuando en igual medida todos los integrantes del grupo.

VALORACIÓN FINAL: La puntuación derivada del número de objetivos cumplidos se asignará proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos (excluidos procesos de Incapacidad Temporal, excedencias voluntarias y otros permisos sin retribución). EL QUE NO PRESTA SERVICIOS EFECTIVOS, NO SUMA PUNTOS PARA CARRERA.

Descripción de factores de evaluación

RESUMEN DEL FACTOR 2.2 OBJETIVOS INDIVIDUALES

PUNTUACIÓN: De 0 a 5 puntos

PESO SOBRE EL TOTAL DE PUNTOS: 10% del total

QUIEN EVALUA: La Dirección General de Planificación y Evaluación de Recursos Humanos ratifica y asigna la puntuación, previa comprobación de que se ha realizado la tarea individual encomendada: el Mapa de Funciones.

QUE TIENE EN CUENTA: La implicación del personal en la mejora de los procedimientos y de la organización técnica. (En este año se solicitará la realización de un objetivo generalista de cumplimiento individual, consistente en la realización de un *"Documento sobre análisis de competencias para formación"* (IAAP).

VALORACIÓN FINAL: La realización individual de este objetivo supone a asignación de 5 puntos para carrera en el año 2010. La no presentación CERO puntos.





Descripción de factores de evaluación

RESUMEN DEL FACTOR 3.1 FORMACIÓN

PUNTUACIÓN: De 0 a 10 puntos (en función del número de horas realizadas)

PESO SOBRE EL TOTAL DE PUNTOS: 20% del total

QUIEN EVALUA: Corresponde al Instituto Adolfo Posada organizar y desarrollar las acciones formativas. Le corresponde, asimismo, realizar el cómputo anual de las acciones realizadas, en sus distintas modalidades por los empleados públicos.

Corresponde igualmente al IAAP acreditar y auditar a Instituciones y organismos ajenos al Principado en los supuestos de que la formación por ellos impartida sea susceptible de valoración para la carrera profesional, buscando el equilibrio de garantías de los cursos y sus contenidos.

QUE TIENE EN CUENTA: La formación realizada, diferenciando aquella que se haya realizado en acciones con aprovechamiento o bajo la modalidad de "solo asistencia", todo ello en las distintas modalidades de celebración de los cursos: presenciales, teleformación, autoformación o certificados de equivalencia.

VALORACIÓN FINAL: Existe un referente máximo de 40 horas (con aprovechamiento) anuales, que otorgarían 10 puntos para carrera. En aquellos supuestos en que los cursos sean de duración superior es posible la obtención de hasta 20 puntos cada 2 años.



Descripción de factores de evaluación

RESUMEN DEL FACTOR 3.2 INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

PUNTUACIÓN: De 0 a 6 puntos (en función de LA ACTIVIDAD del trabajador en materia de transmisión del conocimiento, según el anexo adjunto)

PESO SOBRE EL TOTAL DE PUNTOS: 12% del total

QUIEN EVALUA: Corresponde al Instituto Adolfo Posada coordinar las actividades así como la regulación de los procedimientos de declaración y control de las mismas. Corresponde igualmente al IAAP acreditar y auditar a Instituciones y organismos

QUE TIENE EN CUENTA: La transmisión, creación y difusión del conocimiento en cuanto a elemento de valor en la excelencia profesional.

VALORACIÓN FINAL: Para su consideración en el progreso en Carrera Profesional, las actividades realizadas serán valoradas según la puntuación recogida el anexo que se acompaña.



Descripción de factores de evaluación

RESUMEN DEL FACTOR 4.1 PUESTOS DE ESPECIAL DESEMPEÑO

PUNTUACIÓN: De 0 a 4 puntos (Tramos de 2 o 4 puntos)

PESO SOBRE EL TOTAL DE PUNTOS: 8% del total

QUIEN EVALUA: El dato de permanencia en los puestos de trabajo se obtiene del sistema informático de nómina y gestión de personal. La Dirección General de Planificación y Evaluación de Recursos Humanos lo incorpora de oficio.

QUE TIENE EN CUENTA: Circunstancias en determinados puestos de trabajo que dificultan su provisión, permanencia en los mismos o la organización del trabajo. Para la determinación de los puestos en 2010 se tendrá en cuenta las condiciones de ubicación geográfica y densidad de población de los lugares de trabajo.

VALORACIÓN FINAL: La puntuación en este apartado se asignará proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos (excluidos procesos de Incapacidad Temporal, excedencias voluntarias y otros permisos sin retribución). EL QUE NO PRESTA SERVICIOS EFECTIVOS, NO SUMA PUNTOS PARA CARRERA.

Resumen de puntuaciones MÁXIMAS por bloques

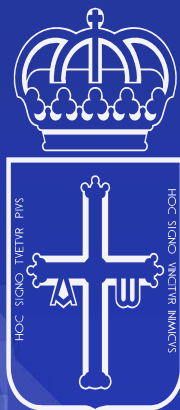


GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
 Dirección General de Planificación y
 Evaluación de Recursos HUMANOS

		5 años	6 años	8 años	10 años
		CATEGORÍA I	CATEGORÍA II	CATEGORÍA III	CATEGORÍA IV
BLOQUE	DENOMINACIÓN BLOQUE	PUNTUACION MAXIMA	PUNTUACION MAXIMA	PUNTUACION MAXIMA	PUNTUACION MAXIMA
EVALUACION DEL DESEMPEÑO	DESEMPEÑO DE TAREA	25	30	40	50
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL/ ORGANIZACIONAL	25	30	40	50
OBJETIVOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES	OBJETIVOS COLECTIVOS	75	90	120	150
	OBJETIVOS INDIVIDUALES	25	30	40	50
FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	FORMACIÓN	50	60	80	100
	INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	30	36	48	60
DESEMPEÑO EFECTIVO DE PUESTOS	DESEMPEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO	20	24	32	40

Puntuaciones exigibles para el progreso en carrera horizontal

Tabla en revisión



	5 años	6 años	8 años	10 años
GRUPOS A1 y A2	CATEGORÍA I	CATEGORÍA II	CATEGORÍA III	CATEGORÍA IV
PUNTUACION MAXIMA	250	300	400	500
% PUNTUACION REQUERIDA	50%	58%	65%	73%
PUNTUACION MINIMA NECESARIA PARA ACCEDER A CATEGORÍA	125	174	260	365

	CATEGORÍA I	CATEGORÍA II	CATEGORÍA III	CATEGORÍA IV
GRUPOS C1 y C2				
PUNTUACION MAXIMA	250	300	400	500
% PUNTUACION REQUERIDA	50%	58%	63%	71%
PUNTUACION MINIMA NECESARIA PARA ACCEDER A CATEGORÍA	125	174	252	355

	CATEGORÍA I	CATEGORÍA II	CATEGORÍA III	CATEGORÍA IV
AGRUPACIONES PROFESIONALES				
PUNTUACION MAXIMA	250	300	400	500
% PUNTUACION REQUERIDA	50%	58%	61%	68%
PUNTUACION MINIMA NECESARIA PARA ACCEDER A CATEGORÍA	125	174	244	340