

3. Otras disposiciones

UNIVERSIDADES

Resolución de 2 de febrero de 2017, de la Universidad de Granada, por la que se publica la modificación del Anexo V del Reglamento del Personal de Administración y Servicios de esta Universidad.

En la sesión del Consejo de Gobierno de esta Universidad de fecha 31 de enero de 2017, se aprobó la modificación del Baremo contenido en el Anexo V del Reglamento del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Granada, que fue publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de fecha 4 de octubre de 1997, modificado posteriormente por Resolución de fecha 19 de mayo del 2005 y publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de fecha 9 de junio de 2005.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48.b) de los Estatutos de esta Universidad, aprobados por Decreto 231/2011, de 12 de julio (BOJA núm. 147, de 28/07/11), este Rectorado ha resuelto:

Primero. Ordenar la publicación del referido Anexo V por el que se modifica el Baremo para la provisión de puestos de trabajo de la Universidad de Granada antes citado.

Segundo. El Anexo V del Reglamento de Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Granada que se publicó en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 70, de 9 de junio de 2005, queda derogado.

Tercero. La presente Resolución entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Granada, 2 de febrero de 2017.- La Rectora, Pilar Aranda Ramírez.

ANEXO V

BAREMO PARA LA VALORACIÓN DE MÉRITOS, CAPACIDADES Y APTITUDES

1. Valoración de méritos (parte general): Se establece una puntuación máxima de 100 puntos, dividida en los siguientes apartados:

- A) Por méritos de carácter personal. Máximo 45 puntos.
- B) Por trayectoria profesional. Máximo 50 puntos.
- C) Otros méritos. Máximo 5 puntos.

2. Valoración de capacidades y aptitudes (parte específica): Se establece una puntuación máxima de 13 puntos.

1. VALORACIÓN DE MÉRITOS (PARTE GENERAL).

A) Por méritos de carácter personal (máximo 45 puntos).

A.1. Por pertenencia a grupo (máximo 5 puntos).

Se valorará la pertenencia al grupo del Cuerpo/Escala únicamente en los puestos con doble grupo de adscripción en la RPT, de acuerdo con la siguiente puntuación:

GRUPO/SUBGRUPO	PUNTOS
Grupo/Subgrupo superior	5,00

A.2. Por grado personal consolidado (máximo 12 puntos).

NIVEL	PUNTOS
28, 29 y 30	12.00
27	11.10
26	10.20
25	9.30
24	8.40
23	7.50
22	6.60
21	5.70
20	4.80
19	3.90
18	3.00
17	2.10
16	1.20
15 o menor	0.30

A.3. Por antigüedad (máximo 18 puntos).

A.3.1. Por servicios reconocidos en las distintas Administraciones Públicas (máximo 10 puntos).

Por año o fracción de servicios prestados en cualquier Administración Pública	0,35/365 puntos por día
---	-------------------------

A.3.2. Por antigüedad en la pertenencia al grupo (máximo 8 puntos).

GRUPO/SUBGRUPO	PUNTOS
Grupo A, SUBGRUPO A1	0,40/365 puntos por día
Grupo A, SUBGRUPO A2	0,32/365 puntos por día
Grupo B	0,24/365 puntos por día
Grupo C, SUBGRUPO C1	0,16/365 puntos por día
Grupo C, SUBGRUPO C2	0,08/365 puntos por día

A.4. Titulación académica

En este apartado sólo se valorará la titulación de mayor puntuación según la siguiente tabla (máximo 10 puntos).

TITULACIÓN OFICIAL	PUNTOS
DOCTOR	10,00
MÁSTER OFICIAL	9,00
LICENCIADO/ ARQUITECTO/INGENIERO	8,00
GRADUADO	7,00
DIPLOMADO/ARQ. TÉCNICO/ING. TÉCNICO	6,00
CICLO FORMAT. GRADO SUPERIOR/TÉC. SUPERIOR FP III	4,00
BACHILLER/FP II GRADO	2,00
ESO	1,00

B) Por trayectoria profesional (máximo 50 puntos).

B.1. Por el desempeño de puestos de cada nivel (Máximo 15 puntos, teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en puestos de trabajo de cada nivel)

NIVEL	PUNTOS
30-29-28	0.90/365 puntos por día
27-26	0.80/365 puntos por día
25-24	0.70/365 puntos por día
23-22	0.60/365 puntos por día
21-20	0.50/365 puntos por día
19-18	0.40/365 puntos por día
17-16	0.30/365 puntos por día
15, menor o sin nivel	0.20/365 puntos por día

B.2. Por el desempeño de puestos de trabajo relacionados con el área funcional y la unidad orgánica (máximo 20 puntos, teniendo en cuenta la experiencia en el desempeño de puestos de trabajo y la similitud/analogía entre su contenido técnico y el de aquéllos a los que se aspira).

PUESTOS DESEMPEÑADOS EN	PUNTOS
Igual puesto en la misma unidad orgánica de la UGR	1,00/365 puntos por día
Distinto puesto en la misma unidad orgánica de la UGR	0,85/365 puntos por día
Diferente unidad orgánica en misma área funcional de la UGR	0,70/365 puntos por día
Diferente área funcional de la UGR	0,50/365 puntos por día
Otros puestos análogos o similares fuera de la RPT de la UGR	0.20/365 puntos por día

Si se trata de un puesto de PAS laboral, no se valorará hasta que el puesto figure en la RPT como puesto de PAS funcionario.

Áreas de similitud/analogía a efectos de concursos.

A efectos de concursos de provisión de puestos las áreas funcionales AF1 y AF2 serán consideradas como una sola área.

B.3. Formación relacionada con el puesto de trabajo (máximo 15 puntos).

CURSOS RECIBIDOS*	PUNTOS
Por hora de formación recibida (Se valorará un máximo de 100 horas por curso realizado)**	0.03

* Únicamente se valorarán los cursos de perfeccionamiento.

** La limitación de 100 horas por curso realizado entrará en vigor a partir del 1.1.2020.

CURSOS IMPARTIDOS	PUNTOS
Por hora de formación impartida y/o gestionada u homologada por el Área de Formación del PAS*. Máximo 3 puntos	0.02

* Nota: La impartición de cursos con el mismo contenido se puntúa una única vez.

Los títulos de Experto y Máster propios relacionados con el puesto de trabajo se valorarán en este apartado de formación con la siguiente puntuación:

Título de Experto: 1.50 puntos.

Título de Master: 3.00 puntos.

La Comisión deberá inexcusablemente hacer público junto con el resultado del concurso, la relación de cursos valorados y puntuaciones asignadas a cada uno de ellos.

En todos los cursos de formación y perfeccionamiento de personal funcionario existirá la presunción de que están relacionados con los puestos de trabajo objeto de provisión.

Si un curso es admitido para un puesto de trabajo, se presumirá que está relacionado con todos los puestos de trabajo del mismo tipo y cuando un curso sea admitido para un área se presumirá válido para todos los puestos de esa área. En todo caso, cuando la Comisión pretenda excluir de la valoración algún curso deberá elaborar un informe motivando su falta de relación con los puestos de trabajo para los que no se valora.

Coefficientes correctores de la formación*

* Estos coeficientes correctores se aplicarán a partir del 1 de enero de 2020. Hasta la entrada en vigor de los mismos, la puntuación de los cursos en los que se acredite aptitud o aprovechamiento se incrementará el 100% del valor recogido en este apartado.

a. Según organizador:

Entidad Organizadora	Coefficiente corrector
- Formación impartida y/o gestionada u homologada por el Área de Formación del PAS.	1
- Por organismos Oficiales de Formación de funcionarios - Universidad de Granada - Organizaciones sindicales - Otras Universidades - Otras Administraciones o Entidades Públicas - Otras organizaciones profesionales (*) - Otras organizaciones (**)	0.8

(*) Exclusivamente para el personal funcionario de Bibliotecas, de Informática y de las Escalas Profesionales, se valorarán aquellos otros cursos organizados por Colegios, Asociaciones, Sociedades Profesionales y empresas directamente relacionadas con estas áreas, pero en ningún caso los cursos de adecuación profesional, incluidos los impartidos por empresas privadas externas.

(**) Actividades de formación realizadas en otras organizaciones (academias, institutos, etc.) donde la actividad de formación es subvencionada o reconocida por organismos oficiales.

b. Según aprovechamiento:

	Con aprovechamiento (examen)	Sin acreditar aprovechamiento
Coefficiente corrector	1.00	0.50

c. Según antigüedad:

Antigüedad del curso	Coefficiente corrector
≤ 5 años	1.00
> 5 años ≤ 10	0.90
> 10 años ≤ 15	0.80
> 15 años ≤ 20	0.70
> 20	0.60

C. Otros méritos (máximo 5 puntos).

C.1. Titulaciones académicas oficiales adicionales distintas a las ya puntuadas en el apartado A.4 (máximo 1 punto).

En este apartado no se valorarán titulaciones imprescindibles para la obtención de otras de nivel superior que se aleguen en cualquier apartado de este baremo.

TITULACIÓN OFICIAL	PUNTOS
DOCTOR	1.00
MÁSTER OFICIAL	0.90
LICENCIADO/ ARQUITECTO/INGENIERO	0.80
GRADUADO	0.70
DIPLOMADO/ARQ. TÉCNICO/ING. TÉCNICO	0.60
CICLO FORMAT. GRADO SUPERIOR/TÉC. SUPERIOR FP III	0.40

C.2. Conocimiento de idiomas.

Idiomas acreditados en el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas de acuerdo con la siguiente tabla (máximo 2 puntos).

Nivel	Puntos por idioma acreditado
B1	0.4
B2	0.6
C1	0.8
C2	1.0

Únicamente se valorará el nivel superior acreditado en una misma lengua.

C.3. Reconocimientos/Participaciones Institucionales/Otros méritos.

	PUNTOS máx.
Responsable Unidad Funcional (0,20/365 puntos por día)	1.00
Nombramiento como órgano de gobierno unipersonal o asimilado (0,20/365 puntos por día)	1.00
Pertenencia a órganos colegiados de gobierno (0,20/365 puntos por día)	1.00
Participación en proyectos internacionales (0.25 por proyecto)	0,50
Responsable de protección de datos (0,10/365 puntos por día)	0,50
Responsable de perfil del sistema de calidad (0,1/365 puntos por día)	0,50
Participación en programas de movilidad del PAS y/o Staff Training Week (0,2 por movilidad)	1.00
Autoría de publicaciones o ponencias en Congresos, Seminarios o Jornadas relacionadas con la función pública (0,2 por actividad)	1.00
Primer Premio Excelencia a la Gestión UGR (0,2 por premio) Accésit Premio Excelencia a la Gestión UGR(0,1 por accésit) Primer Premio Consejo Social UGR (0,2 por premio)	0.50
Experiencia profesional no computada anteriormente en tareas similares a los puestos a los que se aspira (0,1/365 puntos por día)	1.00

2. VALORACIÓN DE CAPACIDADES Y APTITUDES (PARTE ESPECÍFICA): CURRÍCULUM PROFESIONAL (máximo 13 puntos).

La parte específica será de aplicación a todos aquellos puestos de trabajo convocados cuyo nivel de intervalo sea 2 o 3.

Las personas candidatas realizarán una descripción de su trayectoria profesional con indicación de aquellas circunstancias que consideren más relevantes para hacerlo idóneo en el desempeño del puesto al que aspira.

La citada descripción en orden cronológico inverso, reflejará para cada puesto, profesión o trabajo desarrollado, las actividades realizadas en relación con las funciones básicas y las competencias relacionadas (función a ejecutar) de la ficha descriptiva del puesto solicitado.

La comisión de valoración podrá requerir de la persona candidata que aporte cuantas evidencias considere necesarias para contrastar la información contenida en el currículum profesional.

En el currículum se debe evidenciar la conexión entre la trayectoria, conocimientos, méritos y competencias de la persona candidata y las funciones básicas y/o las responsabilidades estratégicas y específicas descritas para el puesto, concretadas en un proyecto de trabajo.

Criterios de valoración: El currículum profesional será valorado en función del grado de relación de las actividades descritas y de los comportamientos evidenciados, según la siguiente escala y a la que deberá acompañarse de un informe individualizado de cada

miembro de la comisión que justifique el citado grado de relación y por tanto la puntuación otorgada a cada aspirante:

FUNCIONES BÁSICAS	NE (0)	R1 (0,25)	R2 (0,5)	R3 (0,75)	R4 (1)	PUNTOS
Función 1						
Función 2						
Función 3						
Función 4						
Función 5						
Función 6						

COMPETENCIAS RELACIONADAS	NE (0)	N1 (0,25)	N2 (0,5)	N3 (0,75)	N4 (1)	PUNTOS
Competencia 1						
Competencia 2						
Competencia 3						
Competencia 4						
Competencia 5						
Competencia 6						
Competencia 7						

ESCALA DE VALORACIÓN DE LA RELACIÓN CON LAS FUNCIONES BÁSICAS		
NE	0	No existen evidencias del desarrollo de esta función.
R1	0,25	Demuestra una relación limitada para la mayoría de las actividades de la función.
R2	0,50	Demuestra relación con alguna de las actividades incluidas en la función con algunas áreas de debilidad o inconsistencia.
R3	0,75	Demuestra relación con la mayoría de las actividades incluidas en la función.
R4	1	Demuestra fortaleza en todas las actividades incluidas en la función.

ESCALA DE VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS A LAS COMPETENCIAS		
NE	0	No existen evidencias de comportamientos relacionados con esta competencia.
N1	0,25	Demuestra un desempeño limitado para la mayoría de los comportamientos de la competencia.
N2	0,50	Demuestra fortaleza en alguno de los comportamientos de la competencia con algunas áreas de debilidad o inconsistencia.
N3	0,75	Demuestra fortaleza en la mayoría de los comportamientos de la competencia.
N4	1	Demuestra fortaleza con todos los comportamientos de la competencia.