



BAREMO PARA LA VALORACIÓN DE MÉRITOS, CAPACIDADES Y APTITUDES en los procesos de Provisión de Puestos de Trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Universidad de Granada por el sistema de concurso.

1.- VALORACIÓN DE MÉRITOS (PARTE GENERAL): se establece una puntuación máxima de 86 puntos, dividida en los siguientes apartados:

- A) Por méritos de carácter personal. Máximo 46 puntos.
- B) Por trayectoria profesional. Máximo 40 puntos.

2.- VALORACIÓN DE CAPACIDADES Y APTITUDES (PARTE ESPECÍFICA): se establece una puntuación máxima de 14 puntos.

1) VALORACIÓN DE MÉRITOS (PARTE GENERAL)

A) Por méritos de carácter personal.
Máximo 46 puntos.

A.1. Por pertenencia a grupo.
Máximo de 5 puntos.

En los puestos con doble/triple grupo/subgrupo de adscripción en la RPT, se valorará la pertenencia a los grupos/subgrupos superiores de acuerdo con la siguiente puntuación:

| GRUPO/SUBGRUPO | PUNTOS |
|---|--------|
| Doble adscripción: Grupo/Subgrupo superior | 5,00 |
| Triple adscripción: Grupo/Subgrupo superior | 5,00 |
| Triple adscripción: Grupo/Subgrupo intermedio | 2,00 |

A.2. Por grado personal consolidado.
Máximo de 15 puntos.

| GRADO | PUNTOS |
|------------|--------|
| 29 | 15 |
| 28 | 14 |
| 27 | 13 |
| 26 | 12 |
| 25 | 11 |
| 24 | 10 |
| 23 | 9 |
| 22 | 8 |
| 21 | 7 |
| 19-20 | 6 |
| 18 | 5 |
| 17 | 4 |
| 16 | 3 |
| 15 o menor | 2 |

A.3. Por antigüedad.
Máximo de 16 puntos.

Por antigüedad, según la pertenencia al grupo, en cualquier Administración pública:



UNIVERSIDAD DE GRANADA

Gerencia

| GRUPO/SUBGRUPO | PUNTOS POR DÍA |
|----------------------|----------------|
| Grupo A, SUBGRUPO A1 | 0,60/365 |
| Grupo A, SUBGRUPO A2 | 0,50/365 |
| Grupo B | 0,45/365 |
| Grupo C, SUBGRUPO C1 | 0,40/365 |
| Grupo C, SUBGRUPO C2 | 0,30/365 |
| Grupo E | 0,30/365 |

A.4. Por titulación académica oficial.

Máximo de 9 puntos:

- a) Se valorará la titulación de mayor puntuación según la siguiente tabla:

| TITULACIÓN OFICIAL | PUNTOS |
|------------------------------------|--------|
| DOCTOR | 8,00 |
| MÁSTER /LICENCIADO o equivalentes | 7,00 |
| GRADUADO/ DIPLOMADO o equivalentes | 6,00 |
| TÉCNICO SUPERIOR o equivalente | 5,00 |
| BACHILLER o equivalente | 4,00 |
| ESO o equivalente | 3,00 |

- b) Se otorgará 1 punto adicional, como máximo, en los casos en que exista una segunda titulación según la siguiente tabla:

| TITULACIÓN OFICIAL | PUNTOS |
|------------------------------------|--------|
| DOCTOR | 1,00 |
| MÁSTER /LICENCIADO o equivalentes | 0,75 |
| GRADUADO/ DIPLOMADO o equivalentes | 0,50 |
| TÉCNICO SUPERIOR o equivalente | 0,25 |

En todo caso, no se valorarán como méritos títulos académicos imprescindibles, para la obtención de otros de nivel superior que se aleguen.

A.5. Por conocimiento de idiomas.

Máximo de 1 punto.

Se valorará en este apartado, con un máximo de 1 punto, el nivel superior acreditado del mismo idioma de acuerdo con el Procedimiento para el reconocimiento de la acreditación de lenguas extranjeras en la Universidad de Granada (BOUGR nº 143 de 7 de mayo de 2019) según la siguiente tabla:

| Nivel | Puntos por idioma inglés | Puntos por otros idiomas |
|-------|--------------------------|--------------------------|
| B1 | 0,25 | 0,125 |
| B2 | 0,50 | 0,25 |
| C1 | 0,75 | 0,50 |
| C2 | 1,00 | 0,75 |



B) Por trayectoria profesional.

Máximo 40 puntos.

B.1. Desempeño de puestos de cada nivel.

Máximo 15 puntos.

| NIVEL | PUNTOS POR DÍA |
|-----------------------|----------------|
| 30-29-28 | 1,00/365 |
| 27-26 | 0,85/365 |
| 25-24 | 0,70/365 |
| 23-22 | 0,55/365 |
| 21-20-19 | 0,45/365 |
| 18 | 0,35/365 |
| 17-16 | 0,30/365 |
| 15, menor o sin nivel | 0,25/365 |

B.2. Desempeño de puestos de trabajo relacionados con el área funcional y la unidad administrativa.

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 | PUNTOS POR DÍA |
|---|----------------|
| Mismo puesto en la misma unidad administrativa de la UGR | 1,00/365 |
| Distinto puesto en la misma unidad administrativa de la UGR | 0,70/365 |
| Igual puesto tipo en diferente unidad administrativa en misma área funcional de la UGR | 0,60/365 |
| Distinto puesto en distinta unidad administrativa en misma área funcional de la UGR | 0,40/365 |
| Puesto en distinta área funcional de la UGR | 0,20/365 |
| Otros puestos análogos o similares fuera de la RPT de la UGR en administraciones públicas | 0,10/365 |

En este apartado, para las personas que hubiesen desempeñado puestos como personal laboral se aplicará:

B.2.1.- Para puestos desempeñados con anterioridad a la entrada en vigor de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración del año 2005 (*Resolución de 3 de diciembre de 2004, de la Universidad de Granada, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios BOJA núm.4 de 7-1-2005*).

| PUESTOS DESEMPEÑADOS | PUNTOS POR DÍA |
|--------------------------------------|----------------|
| En la misma área funcional de la UGR | 0,50/365 |
| En distinta área funcional de la UGR | 0,20/365 |

B.2.2.- Para puestos desempeñados a partir de la entrada en vigor de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración del año 2005 (*Resolución de 3 de diciembre de 2004, de la Universidad de Granada, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios BOJA núm.4 de 7-1-2005*).

| PUESTOS DESEMPEÑADOS | PUNTOS POR DÍA |
|---|----------------|
| Mismo puesto en la misma unidad administrativa de la UGR | 1,00/365 |
| Igual puesto tipo en la misma área funcional y especialidad de la UGR | 0,70/365 |
| Igual puesto tipo en la misma área funcional y distinta especialidad de la UGR | 0,50/365 |
| Distinto puesto en la misma unidad administrativa y misma área funcional de la UGR | 0,40/365 |
| Distinto puesto en la misma área funcional de la UGR | 0,30/365 |
| Distinto puesto en distinta área funcional de la UGR | 0,20/365 |
| Otros puestos análogos o similares fuera de la RPT de la UGR en administraciones públicas | 0,10/365 |

B.3. Formación relacionada con el puesto de trabajo:

Máximo 5 puntos.



UNIVERSIDAD DE GRANADA

Gerencia

| CURSOS RECIBIDOS* | PUNTOS |
|--|--------|
| Relacionados con el puesto de trabajo, por hora de formación recibida (Se valorará un máximo de 100 horas por curso realizado) * | 0.01 |

* Nota: Únicamente se valorarán los **cursos de perfeccionamiento**.

Se valorará únicamente la formación con certificado de aprovechamiento, impartida y/o gestionada u homologada por el Área de Formación del PAS, el INAP, IAAP, otros organismos oficiales de Formación y organizaciones sindicales o empresariales, relacionada con el puesto de trabajo.

Exclusivamente para el personal funcionario de los sectores E2 (Bibliotecas), E3 (Informática) y E4 (Especialidades), se valorarán aquéllos 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.

| CURSOS IMPARTIDOS | PUNTOS |
|---|--------|
| Relacionados con el puesto de trabajo, por hora de formación impartida y/o gestionada u homologada por el Área de Formación del PAS*. Máximo 1,5 puntos | 0.01 |

* 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: 0,50 puntos.
- Título de Máster: 1.00 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.

2) VALORACIÓN DE CAPACIDADES Y APTITUDES (PARTE ESPECÍFICA):

2.A. Puestos de trabajo con nivel de intervalo 2 ó 3 y puestos en los que así se determine.

Este apartado de la parte específica será de aplicación a todos aquellos puestos de trabajo convocados cuyo nivel de intervalo sea 2 ó 3 y en los puestos que así se determine en la convocatoria.

La puntuación máxima en este apartado será de 14 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 7 puntos para aspirar al puesto que se trate.

Las personas candidatas realizarán una ÚNICA descripción de su trayectoria profesional con indicación de aquellas circunstancias que consideren más relevantes para hacerlas idóneas en el desempeño del puesto o puestos a los que se aspira.

La citada descripción en orden cronológico inverso reflejará para cada puesto, profesión o trabajo desarrollado, las actividades realizadas en relación con las competencias relacionadas y funciones a ejecutar.



UNIVERSIDAD DE GRANADA

Gerencia

En el currículum se debe evidenciar la conexión entre la trayectoria, conocimientos, méritos y competencias de la persona candidata y las funciones a ejecutar y/o las responsabilidades estratégicas y específicas descritas en la Ficha del puesto tipo.

La comisión de valoración, para contrastar la información contenida en el currículum profesional podrá:

- Requerir de la persona candidata que aporte cuantas evidencias considere necesarias para contrastar la información contenida en el currículum profesional.
- Solicitar de las distintas unidades implicadas los informes necesarios.

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 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:

| COMPETENCIAS RELACIONADA | NE (0) | N1 (0,50) | N2 (1) | N3 (1,50) | N4 (2) | PUNTOS |
|-----------------------------|--------|-----------|--------|-----------|--------|--------|
| Competencia 1 | | | | | | |
| Competencia 2 | | | | | | |
| Competencia 3 | | | | | | |
| Competencia 4 | | | | | | |
| Competencia 5 | | | | | | |
| Competencia 6 | | | | | | |
| Competencia 7 | | | | | | |

ESCALA DE VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS A LAS COMPETENCIAS.

| | | |
|----|------|---|
| NE | 0 | No existen evidencias de comportamientos relacionados con esta competencia. |
| N1 | 0,50 | Demuestra un desempeño limitado para la mayoría de los comportamientos de la competencia. |
| N2 | 1 | Demuestra fortaleza en alguno de los comportamientos de la competencia con algunas áreas de debilidad o inconsistencia. |
| N3 | 1,50 | Demuestra fortaleza en la mayoría de los comportamientos de la competencia. |
| N4 | 2 | Demuestra fortaleza con todos los comportamientos de la competencia. |