

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LA CARRERA HORIZONTAL

1. ¿Qué es la carrera profesional?

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. ¿Qué pretende la carrera horizontal?

Potenciar las cualidades de los empleados públicos incentivándonos a progresar dentro de la organización y a mejorar en el desempeño de nuestro puesto de trabajo.

3. ¿Qué norma regula la carrera horizontal en la Administración del Principado de Asturias?

La Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública, desarrollada por el Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias (BOPA de 14/05/2011).

4. ¿A quién afecta la carrera horizontal?

La carrera horizontal afecta a todos los empleados públicos con vinculación fija que desempeñan sus funciones en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos (excluido personal docente, personal estatutario y personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia).

5. ¿Cuántas categorías tiene la carrera horizontal?

Se compone de cinco categorías personales:

- Categoría de Entrada
- Primera Categoría
- Segunda Categoría
- Tercera Categoría
- Cuarta Categoría

El reconocimiento de las distintas categorías conlleva el devengo de derechos económicos excepto la Categoría de Entrada.

6. ¿Qué incluye la carrera horizontal?

La carrera horizontal en nuestra Administración incluye un proceso de evaluación anual que recoge cuatro bloques de valoración:

- La evaluación del desempeño.
- Los objetivos colectivos e individuales.
- La formación, innovación y transferencia del conocimiento.
- Los puestos de especial desempeño.

7. ¿Cómo se progresa en la carrera horizontal?

El progreso en la carrera horizontal se realiza mediante ascensos de categoría personal y una vez cumplidos los siguientes requisitos:

- Permanencia temporal en las categorías personales reconocidas:
 - 5 años en la categoría de entrada para acceder a la primera
 - 6 años en la categoría primera para acceder a la segunda
 - 8 años en la categoría segunda para acceder a la tercera
 - 10 años en la categoría tercera para acceder a la cuarta
- Obtención de un mínimo de puntuación en cada una de las categorías personales reconocidas para el acceso a la categoría superior. (véase pregunta 16)
- Un número de evaluaciones del desempeño no negativas según la categoría personal a la que se pretenda acceder:
 - 4 evaluaciones del desempeño no negativas para acceder a la primera y segunda categoría.
 - 6 evaluaciones del desempeño no negativas para acceder a la tercera categoría.
 - 8 evaluaciones del desempeño no negativas para acceder a la cuarta categoría.

8. ¿Cómo solicito el reconocimiento de categoría personal?

La Categoría personal de Entrada se reconoce de oficio por la Administración.

El resto de categorías, una vez cumplidos los requisitos exigidos, mediante solicitud por escrito dirigida a la Consejería competente en materia de función pública.

9. ¿Se puede revertir el progreso alcanzado?

El reconocimiento de una determinada categoría personal en la carrera horizontal es irreversible, salvo renuncia expresa a la carrera horizontal.

10. ¿Puedo renunciar a la carrera horizontal?

Sí. Por escrito y dirigido al titular de la Consejería competente en materia de función pública.

11. ¿Qué implica la renuncia a la carrera horizontal?

La pérdida permanente de la categoría personal reconocida y los derechos económicos asociados a la misma desde el mes siguiente a la fecha de la resolución.

12. ¿Los Jubilados parciales continúan progresando en la carrera?

Sí, continúan progresando y evaluándose hasta el momento de la jubilación definitiva.

13. ¿Cuántos puntos necesito como mínimo para progresar?

GRUPOS	CATEGORÍA I	CATEGORÍA II	CATEGORÍA III	CATEGORÍA IV
A1 / A2 / A/B	125	174	260	365
GRUPOS	CATEGORÍA I	CATEGORÍA II	CATEGORÍA III	CATEGORÍA IV
C1 / C2 / C/D	125	174	252	355
GRUPOS	CATEGORÍA I	CATEGORÍA II	CATEGORÍA III	CATEGORÍA IV
Agr.Prof. / E	125	174	244	340

Excepcionalmente, para el acceso a las categorías primera y segunda respecto de las que haya de tenerse en cuenta la evaluación del año 2012, las puntuaciones mínimas exigidas son de **110 puntos** para la primera categoría y **156,60 puntos** para la segunda categoría.

14. ¿Cómo puedo obtener los puntos?

Los puntos se obtienen anualmente de los siguientes bloques de valoración:

	PUNTUACIÓN MÁXIMA ANUAL	
DESEMPEÑO DE TAREA	5	La puntuación es consecuencia de la valoración media obtenida en la evaluación del desempeño. Si la valoración media es 1, los puntos serán 0.
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	5	Si la valoración media es superior a 1 su resultado se multiplicará por 1,25.
OBJETIVOS COLECTIVOS	15	Con carácter general las Unidades de Gestión fijarán 5 objetivos colectivos. La valoración es de 3 puntos por objetivo cumplido.
OBJETIVO INDIVIDUAL	5	Actualmente el Consejo de Gobierno autoriza la sustitución de los objetivos individuales por un objetivo generalista de cumplimiento individual.
FORMACIÓN	10	Las horas de formación con aprovechamiento se valoran a 0,25 puntos. Las horas de formación sin aprovechamiento se valoran a 0,125. El máximo de puntos es de 10 anuales o 20 cada dos años.
INNOVACION	6	Véase Anexo IV del Decreto 37/2011, de 11 de mayo, que aprueba el Reglamento de la Carrera horizontal.
PUESTOS DE ESPECIAL DESEMPEÑO	4	Por la prestación de servicios en los concejos que se recogen en el Anexo V del Decreto 37/2011.

15. ¿Tendría alguna penalización a efectos de la carrera horizontal no realizar el objetivo individual o no tener horas de formación en algún proceso de evaluación anual?

En absoluto, el único efecto podría ser el incremento del período temporal necesario para la obtención de la puntuación mínima exigida para ascender de categoría personal.

16. ¿Qué puntos tengo en las evaluaciones de 2010 y 2011?

En el mes de julio 2011 realizamos la evaluación prevista en la Disposición Adicional Primera del Reglamento donde se valoraron, para los que se adhirieron en el 2007 y los que solicitaron en la convocatoria del 2011, tres factores:

- La formación realizada durante toda la vida profesional (hasta 10 puntos).
- El objetivo individual (5 puntos).
- Los puestos de especial desempeño (entre 2 y 4 puntos).

Los puntos obtenidos en esa evaluación se multiplicaron por el factor de corrección 1,94. Su resultado son los puntos que ya tenemos asignados en la evaluación 2010 y 2011.

A los empleados cuyo reconocimiento de categoría es de fecha posterior al 1 de enero de 2010 las puntuaciones obtenidas según se ha señalado en el párrafo anterior se les aplica proporcionalmente al periodo de desempeño.

17. ¿Qué es la evaluación del desempeño?

Es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados. Se realizará sobre dos factores "Área de desempeño de tarea" y "Área de desempeño contextual" cada una de las cuales incluye varias dimensiones valorándose cada una de esas dimensiones de 1 a 4. El resultado final será la media de las valoraciones obtenidas en cada una de las dimensiones.

18. ¿Quién es el evaluador?

Es un superior jerárquico del empleado. Las evaluaciones del desempeño llevan además el conforme del superior del evaluador.

19. ¿Cuándo se realiza la evaluación del desempeño?

Con carácter general se realizará en el mes de noviembre de cada año.

20. ¿Qué son evaluaciones del desempeño negativas?

Son aquellas cuya puntuación media es inferior a 2 en cualquiera de las áreas.

21. ¿Dónde puedo consultar información sobre la carrera?

En la Intranet corporativa, dentro del apartado "Para ti" y subapartado "Carrera Profesional" podemos acceder a la siguiente información:

- Objetivos colectivos fijados por las distintas Unidades de Gestión (UGEs).
- Objetivos Individuales.
- Consulta sobre puntuaciones anuales en la carrera y acumuladas.
- Normativa

22. ¿A quién me puedo dirigir para cualquier duda e incidencia que pueda surgir en relación con la carrera horizontal?

La gestión de la carrera horizontal compete actualmente al Servicio de Ordenación de Recursos Humanos de la Dirección General de la Función Pública (Consejería de Hacienda y Sector Público).

Para cualquier duda e incidencia que pueda surgir puedes contactar con nosotros en:

- ✓ Teléfono: 985105347
- ✓ Dirección correo electrónico: actividadprofesional@asturias.org