

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/as públicos/as incentivándonos a progresar dentro de la organización y a mejorar en el desempeño de nuestro puesto de trabajo, incrementando así la eficiencia y calidad del servicio público prestado al ciudadano.

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

La Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público y 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.

4. ¿A quién afecta la carrera horizontal?

La carrera horizontal afecta al personal empleado público que desempeñe 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 (servicios efectivamente prestados) 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 14)

- Un número de evaluaciones del desempeño positivas según la categoría personal a la que se pretenda acceder (véase significado evaluación desempeño positiva en pregunta 21) :

- 5 evaluaciones del desempeño positivas para acceder a la primera categoría.
- 6 evaluaciones del desempeño positivas para acceder a la segunda categoría.
- 8 evaluaciones del desempeño positivas para acceder a la tercera categoría.
- 10 evaluaciones del desempeño positivas 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 la remisión del modelo de solicitud establecido a la Consejería competente en materia de empleo público por el personal empleado público, dado el carácter voluntario de progreso en la carrera horizontal.

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 empleo público.

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.

Además, el abandono del derecho a la carrera horizontal que conlleva la renuncia impedirá el reingreso en la misma con posterioridad, salvo acceso del empleado público a otro Cuerpo, Escala o Categoría del mismo o distinto grupo de titulación desde el que se produjo la renuncia.

12. ¿El personal jubilado parcial continúa progresando en la carrera?

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

13. ¿Debo seguir participando en el proceso de evaluación anual aunque me falten pocos años para la jubilación definitiva?

Sí. La integración en la carrera horizontal supone la asunción del compromiso de mejora continua en el desempeño del puesto de trabajo a través de la participación en el proceso de evaluación anual, y ello con independencia del número de años que nos pudieran faltar para el acceso a la jubilación definitiva y de que dicho número de años nos permita progresar o no a la categoría personal superior.

14. ¿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

15. ¿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	Fijado por el evaluador para cada año durante la entrevista de evaluación. La puntuación resulta graduable en función del grado de ejecución alcanzable, siendo la máxima 5 puntos/año.
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, y Resolución de 18/03/2015 de la Consejería de Hacienda y S. Público (BOPA de 30/03/2015), que aprueba las normas reguladoras del procedimiento de valoración de actividades y méritos de los ámbitos de Innovación y transferencia del conocimiento.
PUESTOS DE ESPECIAL DESEMPEÑO	4	Por la prestación de servicios en los concejos que se recogen en el Anexo V del Decreto 37/2011,

16. ¿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 periodo temporal necesario para la obtención de la puntuación mínima exigida para ascender de categoría personal.

17. ¿Qué puntos tengo en las evaluaciones de 2018 y 2019 si soy personal interino o temporal?

Entre el mes de enero y febrero de 2020 realizamos la evaluación prevista en la Disposición Adicional cuarta del Reglamento de carrera donde se valoraron, para los que se adhirieron a la convocatoria de 2020, tres factores:

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

Los puntos obtenidos en la evaluación se multiplicaron por el factor de corrección 1,94. Su resultado son los puntos que se asignaron en la evaluación 2018 y 2019.

Dado que la categoría de entrada para el personal temporal es de 28/07/2018 o de la fecha en que con posterioridad a la misma hayan sido nombrados o suscrito contrato con la Administración del Principado de Asturias, las puntuaciones correspondientes a dicho año se aplicarán proporcionalmente al periodo de desempeño efectivo. Igual prorrateo se realizará con el año 2019, cuando la prestación del servicio resultara inferior al año natural.

18. ¿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", incluyendo cada Área varias dimensiones que se valoran de 1 a 4. El resultado final será la media de las valoraciones obtenidas en cada una de las dimensiones.

19. ¿Quién es el evaluador?

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

20. ¿Cuándo se realiza la evaluación del desempeño?

Con carácter general se realizará en el mes de enero del año siguiente a aquel al que corresponde la evaluación. Respecto del personal laboral que desempeñe puestos de FPD o se encuentre en situación de jubilación parcial se realizará previamente a la finalización de su periodo anual de actividad. Al personal interino o temporal que cese con anterioridad al mes de celebración de la evaluación, se le evaluará siempre que haya trabajado un mínimo de 30 días naturales continuados.

21. ¿Qué se entiende por evaluación del desempeño positiva?

Las dimensiones que incluye el informe de evaluación del desempeño (Áreas de desempeño de tarea y contextual) se valoran desde un mínimo de 1 hasta un máximo de 4. Cuando la valoración media de las dimensiones evaluadas sea de 2 o superior la evaluación del desempeño se considera positiva.

22. ¿Qué se entiende por evaluación del desempeño negativa?

Es aquella cuya puntuación media es inferior a 2 en cualquiera de las áreas de valoración que incluye el informe de evaluación.

23. ¿Dónde puedo consultar información sobre la carrera?

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

- Objetivos colectivos e individuales.
- Normativa.
- Modelo de solicitud de categoría personal en carrera.
- Consulta sobre puntuaciones anuales en la carrera y acumuladas (acceso también a través del apartado de "Para tu trabajo" de la Intranet, subapartado "Aplicaciones" y seleccionando "Carrera Horizontal").

24. ¿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 Empleo Público (Consejería de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo).

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

Correo electrónico: actividadprofesional@asturias.org