

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 9 de mayo de 2005, 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 núm. 116, de 4 de octubre de 1997.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48.b) de los Estatutos de la Universidad de Granada aprobados por Decreto 325/2003, de 25 de noviembre (Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 236, de 9 de diciembre de 2003), este Rectorado ha resuelto:

1.º Ordenar la publicación del referido Anexo V por el que se modifica el Baremo para provisión de puestos de trabajo de la Universidad de Granada, contenido en el Reglamento del Personal de Administración y Servicios antes citado.

2.º El Anexo V del Reglamento del Personal y Administración y Servicios de la Universidad de Granada que se publicó en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 116, de 4 de octubre de 1997, queda derogado.

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

Granada, 19 de mayo de 2005.- El Rector, David Aguilar Peña.

ANEXO

Baremo

Parte general (Máximo 79 puntos)

1.º Méritos de carácter personal (hasta un máximo de 41 puntos).

1.1. Grado consolidado: Máximo 12 puntos.

- 30: 12 puntos.
- 29 y 28: 11 puntos.
- 27 y 26: 10 puntos.
- 25 y 24: 9 puntos.
- 23 y 22: 8 puntos.
- 21 y 20: 7 puntos.
- 19 y 18: 6 puntos.
- 17 y 16: 5 puntos.
- 15 o menor: 4 puntos.

1.2. Pertenencia a Cuerpo o Escala: Máximo 8 puntos.

Se valorará la pertenencia al Cuerpo o Escala en función del grupo sólo para los concursos a puestos con doble grupo de adscripción y de acuerdo con la siguiente puntuación:

- Grupo superior: 8 puntos.
- Grupo inferior: 4,25 puntos.

1.3. Antigüedad: Máximo 12 puntos.

- 0,50 puntos, por año o fracción mensual que proporcionalmente le corresponda, de servicios prestados en la Universidad de Granada.

- 0,25 puntos, por año o fracción mensual que proporcionalmente le corresponda, de servicios prestados en otras Administraciones Públicas.

1.4. Titulación: Máximo 9 puntos.

Licenciado: 8 puntos.

Diplomado: 6 puntos.

Bachiller o equivalente: 3 puntos.

G. Escolar o equivalente: 1 punto.

Se otorgará 1 punto adicional en los casos en que exista una doble titulación reglada o la posesión del grado de Doctor.

No se valorarán como méritos títulos académicos imprescindibles para la obtención de otros de nivel superior que se aleguen.

A efectos de equivalencia de titulación, sólo se admitirán las reconocidas por el M. O. de Educación y Ciencia con carácter general válidas a todos los efectos.

2.º Méritos de carácter profesional (hasta un máximo de 38 puntos).

2.1. Cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con las funciones propias del puesto de trabajo al que se aspira: Máximo 15 puntos.

Se valorarán los cursos organizados por el INAP, INAPE, IAAP, Universidad de Granada y otros Organismos oficiales de Formación. Para ello deberá aportarse por los interesados, además de la correspondiente certificación, documentación que acredite los siguientes extremos: Número de horas, asistencia o en su caso aprovechamiento.

Se valorará a razón de 0,03 puntos por hora de formación.

Título de Experto: 1,50 puntos.

Máster: 3 puntos.

Con la excepción de los títulos de Experto y Máster la puntuación de los cursos se incrementará en el 100% de su valor, si se acreditara no sólo la asistencia sino la aptitud o aprovechamiento.

Exclusivamente para el personal funcionario de Bibliotecas y de Informática, se valorarán aquellos otros cursos organizados por Colegios, Asociaciones y Sociedades Profesionales relacionadas con estas áreas.

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

2.2. Valoración del trabajo desarrollado. Máximo 19 puntos.

La Comisión valorará el trabajo desarrollado y rendimiento apreciado en los candidatos en los distintos puestos de trabajo, según los siguientes criterios:

- Hasta un máximo de 5 puntos, teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en puestos de trabajo de cada nivel.

30 y 29: 0,50 puntos, por año o fracción mensual.

28 y 27: 0,45 puntos, por año o fracción mensual.

26 y 25: 0,40 puntos, por año o fracción mensual.

24 y 23: 0,35 puntos, por año o fracción mensual.
 22 y 21: 0,30 puntos, por año o fracción mensual.
 20 y 19: 0,25 puntos, por año o fracción mensual.
 18 y 17: 0,20 puntos, por año o fracción mensual.
 16 y 15: 0,15 puntos, por año o fracción mensual.
 14 y 13: 0,10 puntos, por año o fracción mensual.

12 o menor: 0,05 puntos, por año o fracción mensual.
 - Hasta un máximo de 10 puntos, teniendo en cuenta la experiencia en el desempeño de puestos de trabajo y la similitud /analogía entre su contenido técnico y el de aquellos a los que aspira.

A estos efectos se establecen las siguientes Áreas de similitud /analogía constituidas por las Unidades que se especifican a continuación:

Áreas de similitud /analogía a efectos de concursos

Área 1: Servicios y Estructuras de Gestión y Administración (AF1).

Área 2: Centros Académicos (AF2).

Área 3: Bibliotecas (AF3).

Área 4: Informática (AF4).

La valoración de la experiencia en este apartado se realizará asignando:

a) 0,75 puntos, por año o fracción mensual correspondiente, por el desempeño del mismo puesto al que se aspira dentro de la misma Unidad.

b) 0,60 puntos, por año o fracción mensual correspondiente, por el desempeño de distinto puesto al que se aspira, dentro de la misma Unidad.

c) 0,40 puntos, por año o fracción mensual correspondiente, por el desempeño de puestos de trabajo en diferentes Unidades dentro del mismo Área.

d) 0,30 puntos, por año o fracción mensual correspondiente, por el desempeño de puestos de trabajo en distintas Áreas.

Con carácter excepcional, y previos los informes que, en su caso, se estimen oportunos, la Comisión podrá asignar hasta un máximo de 4 puntos, en atención a las aptitudes y rendimientos apreciados a los aspirantes en los puestos anteriormente desempeñados.

2.3. Otros méritos: Hasta un máximo de 4 puntos.

La Comisión podrá valorar otros méritos (otras titulaciones académicas, experiencia acreditada en otros trabajos de la Administración Pública o empresa privada relacionada con la plaza a que se aspira, publicaciones, comunicaciones, ponencias, becas, ayudas y premios recibidos, cursos impartidos, etc.) que se aporten por los aspirantes y que no estén incluidos en los distintos apartados del presente baremo.

Parte específica (Máximo 21 puntos)

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

Para poder acceder al puesto de trabajo solicitado, el candidato deberá obtener en la parte específica una puntuación mínima de 8 puntos.

1. Memoria: Máximo 9 puntos.

Los candidatos /as elaborarán y presentarán, por quintuplicado, una Memoria, con una extensión máxima de

20 páginas (según formato que se describirá en las correspondientes convocatorias), que consistirá en una descripción de las medidas que se proponen para desarrollar la función a ejecutar descrita en el Acuerdo de Homologación del Personal de Administración y Servicios de la Universidades Públicas Andaluzas, teniendo en cuenta la competencia relacionada asignada a dicho puesto.

2. Entrevista y defensa de la Memoria: Máximo 12 puntos. La Comisión entrevistará a los candidatos /as sobre el contenido de la memoria y de otros aspectos relacionados con el puesto de trabajo que se solicita

NORMATIVA REGULADORA DE LOS ELEMENTOS BÁSICOS DE IDENTIDAD CORPORATIVA

El importante incremento de la actividad administrativa, organizativa y de gestión de la Universidad de Granada con el elevado número de Facultades, Escuelas Técnicas Superiores, Escuelas Universitarias, Departamentos, Institutos Universitarios de Investigación y otros centros o estructuras administrativas existentes, propicia la existencia de símbolos y logotipos diversos que producen confusión y falta de identificación hacia el receptor, ofreciendo, al mismo tiempo, múltiples imágenes de la institución académica y no una visión homogénea en su proyección exterior.

Este hecho es constatable si se aprecia la diversidad de logotipos, escudos o símbolos, en definitiva, signos identificadores y modos de utilizarlos, no asociados bajo ningún criterio con el específico y determinado de la Universidad de Granada hasta este momento. Pese a que los propios Estatutos definen el escudo de la institución, es realmente sencillo observar la utilización, incluso como marca principal, de otros símbolos no homologados para tal uso. En este sentido, por tanto, se hace necesario indicar que no es que hayan de eliminarse taxativamente tales "marcas", lo que en algunos casos puede resultar conveniente, pero sí que su existencia y uso deben ser limitadas y supeditadas a un criterio lógico y unitario, contribuyendo a una mayor solidez de la identidad visual y por ende, institucional, y no a su menoscabo.

Es necesario, pues, establecer una imagen corporativa que agrupe la identidad visual para lograr una mayor coherencia e integración en la percepción de la imagen de la Universidad de Granada y de sus diversas estructuras organizativas.

A propuesta del Vicerrectorado de Relaciones Internacionales e Institucionales y previa deliberación del Consejo de Dirección, el Consejo de Gobierno en su reunión de 9 de mayo de 2005, aprueba las siguientes normas reguladoras de los elementos básicos de identidad corporativa y el Manual de Identidad Visual Corporativa (localizable en <http://www.ugr.es/%7Esecredei/Imagen/manual.pdf>).

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objetivo y ámbito de aplicación.

Los Centros, Departamentos, Institutos Universitarios de