

EVALUACION DE COMPETENCIAS PERSONALES

La evaluación de competencias personales se realizará completando el cuestionario de evaluación que se presenta como Anejo III en las bases de las convocatorias de traslados del personal desplazado.

La evaluación final se contrastará en una entrevista final entre evaluadores y evaluados, a la que ambos acudirán con sus cuestionarios completados.

Evaluadores

El evaluador será el jefe inmediato del trabajador evaluado (jefe de estudios en el caso del profesor, director del centro en el resto de casos). Si existiera parentesco entre evaluador y evaluado, será la Comisión de Valoración quien designe el evaluador.

La Comisión de valoración actuará como ponderadora con el fin de unificar los criterios de evaluación a la vista de todas las evaluaciones, pudiendo adaptar las puntuaciones otorgadas con un límite del 25% si se trata de evaluaciones conformes y hasta el 50% si existe discrepancia del evaluado manifestada en el apartado de observaciones del cuestionario cumplimentado.

Participación desde situación de excedencia

En aquellos casos en que el candidato participe en el concurso desde la situación de excedencia la evaluación de competencias se realizará de uno de los dos modos siguientes:

- Si el período de permanencia en excedencia es igual o inferior a 2 años, la evaluación la realizará el jefe inmediato del último centro en el que hubieran prestado servicios.
- Si el período es superior a 2 años o el jefe inmediato ya no pertenece al IC, la evaluación de competencias será realizada por la Comisión de Valoración mediante una entrevista personal.

Si por cualquier motivo, el candidato no pudiera desplazarse para la celebración de la entrevista, se le otorgará una puntuación medio punto (0,50) inferior a la menor de entre las obtenidas por los candidatos que compiten en el mismo proceso de selección.

LA ENTREVISTA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PERSONALES

Definición y objetivos:

La entrevista de evaluación de competencias personales es un diálogo entre el evaluado y su inmediato superior centrado sobre el rendimiento del evaluado durante un período determinado. La entrevista, además de servir para valorar las competencias profesionales requeridas para el desarrollo del puesto con vistas al concurso de traslados, debe proporcionar una retroalimentación útil a los trabajadores, promover su desarrollo profesional mediante la identificación de sus puntos fuertes y los mejorables.

Fases de la entrevista:

Preparación

Es conveniente que, antes de la entrevista, tanto el evaluador como el evaluado revisen, si es necesario, las funciones y cometidos de los evaluados en relación a las competencias requeridas.

Los dos podrán aportar las **evidencias** en las que se han basado para llegar a establecer la puntuación final. Una evidencia no es una simple afirmación de que algo se realiza, sino que es una constatación que el evaluador o el evaluado llevan a cabo a través de hechos y/o documentos que prueban que el evaluado hace lo que dice.

Desarrollo de la entrevista

La entrevista debe realizarse en un lugar privado, sin prisas ni interrupciones y con todo el material necesario.

La entrevista puede tener la siguiente estructura:

Inicio:

- Toma de contacto.
- Información sobre cómo va a transcurrir la entrevista.

Desarrollo:

- Valoración de las competencias personales por parte del evaluador. El evaluador comunicará las puntuaciones, argumentándolas y haciendo referencia, en su caso, a las evidencias aportadas.
- Punto de vista del evaluado. Al final, el evaluado también comunicará sus puntuaciones, argumentándolas, y aportará las evidencias necesarias, en su caso.
- Análisis del desarrollo personal: aspectos susceptibles de mejora y búsqueda de posibles soluciones.

Conclusión:

- Resumen final. Si al final de la entrevista, no se ha llegado a un acuerdo sobre la puntuación, prevalecerá la puntuación otorgada por el evaluador y el evaluado indicará en el apartado "observaciones" del cuestionario su punto de vista, argumentándolo.

Pautas y sugerencias de utilidad para la realización de la entrevista

Se apuntan una serie de pautas y consideraciones que consideramos de utilidad para la preparación y desarrollo de la entrevista:

Para los evaluadores:

- Evitar las comparaciones con otros empleados.
- Concentrarse en actuaciones y comportamientos observables relacionados con el desarrollo de las competencias (lo que los evaluados hacen), no en características personales (lo que los evaluados son). Cuantas más evidencias pueda aportar para refrendar sus puntuaciones, más fácil será comunicárselas a sus evaluados. Sea como sea, **no se podrá valorar nunca actuaciones de las que no se ha sido testigo o de las que no se tenga evidencias o valorar sobre hipótesis**. Por esta razón, tampoco se podrán evaluar actuaciones realizadas por los evaluados en otros centros.

- No insistir en mantener la interpretación personal de los hechos.
- Involucrar al evaluado en la búsqueda de soluciones.
- No evaluar a una persona por el desarrollo de una única competencia que se generaliza. Evaluar cada competencia por separado.

Para los evaluados:

Previamente a la entrevista es recomendable que cada persona realice una autoevaluación, meditada y razonada. Es importante reflexionar sobre cada una de las competencias que se evalúan y sopesar los argumentos que sustentan la propia autoevaluación.

- Es aconsejable acudir a la entrevista con una actitud de diálogo, sabiendo que en ningún caso se trata de establecer juicios sobre la persona sino exclusivamente de analizar y valorar el desarrollo de unas competencias profesionales concretas en un periodo temporal y en unas condiciones determinadas.
- Es importante que el entrevistado solicite al inicio de la entrevista todas las aclaraciones que considere necesarias para su mejor desarrollo. Durante la entrevista debe producirse un intercambio en el que evaluado y evaluador manifiesten con claridad los puntos de vista propios y traten de entender los que expone la otra parte.
- El objetivo fundamental de la entrevista es poder valorar del mejor modo posible las competencias profesionales del personal que opta al concurso de traslados, pero además puede servir para avanzar en el conocimiento por cada trabajador de sus puntos fuertes y débiles y llegar a establecer por consenso objetivos de mejora y de desarrollo profesional.
- Es importante que la entrevista se cierre en un ambiente de entendimiento - aunque no se comparta todo lo alegado por cada una de las partes-.