

Proposta STEPV: Memòries en el concurs de mèrits de caps d'unitat

Per a STEPV, la incorporació de la redacció i defensa d'una memòria en el concurs de llocs de treball de cap d'unitat just abans de convocar el concurs **és una errada**, tal com ja hem expressat en la Mesa de negociació.

Tanmateix, i davant la voluntat expressada per l'administració d'**incorporar-la amb acord o sense ell, i després de consultar** amb les persones treballadores afectades sobre què hem de fer com a sindicat majoritari de la Universitat, hem considerat adequat **negociar aquest punt, amb la finalitat de cercar un equilibri** entre la nova "necessitat" de l'administració i la valoració clàssica de la trajectòria acadèmica i professional de les persones aspirants.

En aquest context proposem les següents modificacions a la proposta de l'administració:

Valoració de la fase

Tal com justifiquem en l'informe annex que es pot llegir a continuació de la proposta, cal assignar una **valoració** a aquesta fase que **no supose eclipsar els mèrits** inclosos en el barem actual, i que, a la vegada, **no convertisca aquesta fase en irrellevant**, per respectar la voluntat de l'administració.

De l'anàlisi estadística de les dades arribem a la conclusió de què **la puntuació d'aquesta fase hauria de situar-se entre 1 i 2 punts, sent la puntuació més recomanable la d'1,5 punts**.

També considerem necessària la **supressió de qualsevol puntuació mínima que t'elimine del concurs**. Aquesta nota de tall pot significar l'exclusió de la persona amb millor valoració en el barem actual amb criteris discrecionals que sempre són subjectius.

Contingut de la memòria

Des d'STEPV considerem que la proposta de l'administració **persegueix valorar certes destreses, coneixements o competències** de les persones participants que el barem clàssic no inclou.

A més, l'administració ens ha traslladat en multitud d'ocasions que **els canvis de llocs són bons** per a la universitat, motiu pel qual l'administració del **rector Capilla no ha parat de donar accés a personal d'altres administracions a llocs de treball de la universitat**. No comprendríem que si és **positiu incorporar personal que mai ha treballat en cap universitat** en llocs directius, considerarem un problema el natural canvi de personal administratiu dins de la nostra universitat, en llocs que **requereixen una adaptació menys dràstica**.

Amb aquesta premissa, considerem que **aquestes destreses, coneixements o competències no estan relacionades amb les funcions específiques d'un lloc de treball** allò que

l'administració vol premiar, perquè aquest coneixement ja s'inclou en els apartats 3.a i 3.b del barem, els quals computen fins a un total de 7 punts, la qual cosa significa **quasi el 40% de la puntuació mitjana** que s'obté en el concurs de cap d'unitats.

Per tant, **no caldria la presentació d'una memòria específica per a cada lloc de treball** al qual s'aspire, sinó que proposem que es propose la presentació d'una memòria que permeta avaluar allò que l'administració considere que no s'està valorant en l'actual barem en **una memòria única per a totes les places** a les quals es presenten.

Moment de presentació de la memòria

També considerem una millora que **la memòria es presente** en un termini específicament concedit a aquest efecte **una vegada publicada la valoració dels mèrits**.

D'aquesta forma, cada persona aspirant presentarà o no la memòria en funció de les possibilitats reals que ella considere que té, **estalviant treball al tribunal de selecció**.

Memòria o entrevista

La presentació d'una memòria seguida de la seua defensa en una entrevista suposa **en treball considerable** tant per a les persones aspirants com per als membres del tribunal, i considerem que allò que siga que l'administració necessita puntuar: destreses, coneixements o competències, poden ser **perfectament avaluades amb només una de les dues fases**.

Per això proposem dues alternatives per a la prova:

- Presentació d'una **memòria genèrica que serà anonimitzada** abans d'arribar al tribunal per a la seua correcció.
- **Entrevista** amb les persones candidates en la qual es contestarà a les **preguntes d'un formulari** específicament dissenyat per avaluar les característiques buscades per l'administració per a les persones aspirants.

Composició del tribunal

Si no hi ha possibilitat d'anonimitzar les memòries, la qual cosa garantiria una correcció equànime, proposem que es constituïska un tribunal de selecció compost per persones que no treballen a la UPV. D'aquesta forma garantim que cap mena de biaix, positiu o negatiu que puga existir.

Informe sobre l'impacte de la inclusió de la memòria-entrevista en el concurs

D'acord amb les puntuacions obtingudes per les persones participants en l'anterior concurs de mèrits per a la provisió de llocs de treball de cap d'unitat, hem tret les següents dades estadístiques.

	PF1499-Cap Unitat Administrativa-Servei Gestió I+D+i	PF1515-Cap Unitat Administrativa-Servei d'Alumnat	PF1516-Cap Unitat Administrativa-Escola de Doctorat	PF1517-Cap Unitat Administrativa-Servei Tresoreria	PF1553-Cap Unitat Administrativa-Dep. Eng. Cartogràfica	PF1562-Cap Unitat Administrativa-Dep. Eng. Rural	PF1909-Cap Unitat Administrativa-Servei Gestió Econòmica	PF1561-Cap Unitat Administrativa-Dep. Eng. Química	PF1911-Cap Unitat Administrativa-Servei Gestió Econòmica
Participants	35	54	57	52	61	64	50	35	33
Aspirants en 4 punts	30	44	42	35	36	39	16	28	29
% aspirants en 4 punts	85,71	81,48	73,68	67,31	59,02	60,94	32,00	80,00	87,88
Màxima puntuació	20,95	21,4	22	21,99	22,46	22,46	22,95	21,62	20,7
Mínima puntuació	15,57	15,57	16,33	15,57	14,13	14,13	15,57	14,13	15,57
Rang de puntuacions (màx.-min.)	5,38	5,83	5,67	6,42	8,33	8,33	7,38	7,49	5,13
% variació introduïda amb la memòria	74,35	68,61	70,55	62,31	48,02	48,02	54,20	53,40	77,97
Mitja	18,37	18,47	18,85	18,59	18,80	18,84	18,50	18,52	18,36
Mitjana	18,67	18,44	18,8	18,545	18,8	18,845	18,545	18,52	18,68
Desviació Estàndard	1,26	1,22	1,23	1,37	1,63	1,62	1,38	1,61	1,15
Coeficient de variació	6,87%	6,60%	6,51%	7,38%	8,67%	8,61%	7,44%	8,70%	6,27%

És destacable que en 8 de les 9 places proveïdes el 60% o més de les persones obtingueren una puntuació que es diferenciava menys de 4 punts de l'obtinguda per la persona amb la màxima puntuació. De fet, en 4 places el percentatge puja per dalt de 80%, la qual cosa denota l'enorme impacte que pot suposar afegir 4 punts en aquesta nova fase de memòria i entrevista.

Aprofundint en l'impacte, observem la desviació estàndard, la qual és una mesura que et diu quan s'allunyen, en mitja, els valors individuals d'un conjunt de dades respecte a la mitja d'eix conjunt. Les desviacions estàndard oscil·len entre 1.15 i 1.63 punts, aquests valors són relativament baixos en el context d'un barem que té un rang de puntuacions (diferència entre la major i menor puntuació en cada plaça) d'entre 5.13 i 8.33 punts.

Això indica que, en el barem actual, les puntuacions dels candidats estan bastant agrupades al voltant de la mitjana. Les diferències entre les persones candidates són, en general, subtils i de poques dècimes, reflectint matisos en els seus mèrits.

Així, la inclusió de la nova fase amb la puntuació proposada per l'administració de 4 punts suposa l'anul·lació pràctica de la resta del barem, perquè té un valor significativament major a qualsevol de les desviacions estàndard obtingudes en l'últim concurs. I aquest efecte es produirà inclús si suposem una distribució uniforme de la puntuació en aquesta fase, la qual cosa suposaria una desviació estàndard d'1.15 punts.

En resum, l'avaluació d'una memòria i una entrevista, amb un rang de 4 punts i una desviació estàndard potencial similar a la del nostre barem, té la capacitat d'introduir una variabilitat enorme en la puntuació final. Si l'actual barem ja diferencia amb una desviació estàndard de, diguem, 1.3 punts, l'entrevista pot duplicar o triplicar eixa dispersió total, fent que la puntuació final depenga excessivament d'eixos 4 punts, i no de tots els mèrits acumulats.

A més a més, els baixos coeficients de variació de l'anterior concurs mostren que les puntuacions actuals del barem són molt homogènies. La introducció d'una entrevista de 4 punts generarà una dispersió relativa molt major, desvirtuant la precisió amb la qual el barem actual valora els mèrits.

Conclusió

Actualment, la diferència màxima entre els candidats varia entre 5 i 8 punts, segons la convocatòria). Proposar 4 punts d'entrevista significa que l'entrevista per si sola pot suposar entre el 48% i el 78% d'eixa diferència total. Això és desproporcionat.

Amb 4 punts, un candidat amb una puntuació de barem inferior podria superar fàcilment a un altre amb una puntuació superior, simplement per obtenir una millor qualificació en l'entrevista. Això genera una percepció d'injustícia i redueix la motivació per a acumular mèrits.

Tanmateix, si l'entrevista tinguera un màxim d'1.5 punts, el seu impacte sobre el rang total de puntuacions del barem es reduiria dràsticament a un rang molt més raonable (per exemple, del 18% al 29% en les nostres convocatòries analitzades). Això permetria que l'avaluació de la memòria i l'entrevista valorara aspectes importants sense eclipsar la trajectòria acadèmica i professional de les persones aspirants.