



Evaluación del Desempeño del PAS

Experiencia de la Universidad Miguel
Hernández



Cumplimiento de objetivos y compromisos

ANTECEDENTES

- ▶ III Plan Director para la calidad en la gestión:
 - Cartas de servicio: compromisos con los usuarios
 - Dirección por Objetivos: firma de objetivos anual

Inicio del proyecto

- ▶ Metodología:
 - Septiembre – diciembre 2008
 - Planificación del proyecto
 - Grupo Coordinador del Proyecto
 - Enero – junio 2009
 - Trabajo en grupos
 - Cuatro grupos de trabajo
 - Estudio Delphi competencias
 - Diciembre 2008–...
 - Blog
 - Reuniones informativas

Visión global del Plan

Evaluación del desempeño

Valoración de competencias

Catálogo de funciones

Catálogo de competencias

Cuestionario de evaluación

Tareas asignadas

Cumplimiento de objetivos y compromisos

Pacto Individual

Cumplimiento objetivos



Carrera horizontal

Evaluación del desempeño



Formación



Permanencia mínima

Resultados anuales EVD

Conocimientos
Formación
Docencia

Tiempo en escalón inferior



Carrera vertical y promoción interna

Carrera vertical

Promoción interna vertical

Promoción interna horizontal

Escalón de carrera horizontal

Evaluación del desempeño

Modelo de Evaluación del desempeño

- ▶ **Ámbito temporal:**
 - 1 de enero – 31 de diciembre
- ▶ **Ámbito:**
 - PAS de plantilla de la UMH, funcionarios o laborales, en Servicio Activo, en Comisión de Servicios en la UMH o con contratos laborales
- ▶ **Elementos del modelo:**
 - Valoración de competencias
 - Cumplimiento de objetivos y compromisos

Valoración de competencias

- ▶ La valoración del desempeño de competencias tendrá en cuenta los siguientes aspectos:
 - a) Las funciones de los puestos de trabajo.
 - Establecidas en el Catálogo de Funciones Generales de los Puestos de Trabajo
 - b) Las competencias a evaluar.
 - Catálogo de Competencias (12 o 11)
 - Importancia relativa de competencias por grupo
 - c) El Cuestionario de Valoración de Competencias.
 - En el que se establecen los comportamientos asociados a cada nivel de desempeño de cada competencia
 - Cuatro niveles de desempeño:
 - Insuficiente, Adecuado, Destacado, Excelente

- ▶ Para la correcta valoración del desempeño de competencias deberán tenerse en cuenta:
 - las tareas a realizar en el puesto de trabajo
 - indicadores de comportamiento
 - Guía y orientación para evaluador y evaluado a la hora de establecer el nivel de desempeño de la competencia.



Objetivos Individuales en EVD

- ▶ Al comienzo del periodo a evaluar, se fijarán unos objetivos individuales, medibles, que permitirán conocer los resultados del evaluado. A tal efecto, a cada objetivo se le podrá asignar una ponderación para dar mayor relevancia a unos objetivos sobre otros.
- ▶ La fijación de objetivos se realizará, dependiendo del grupo del que se trate, de acuerdo con las siguientes consideraciones:
 - Los objetivos de los Directores/Responsables de servicio o unidad administrativa se fijarán por el Gerente.
 - Los objetivos del personal de los distintos servicios o unidades administrativas, deberán ser tratados y establecidos en reuniones entre el Director/Responsable y cada una de las personas del servicio o unidad administrativa con la finalidad de llegar al máximo nivel posible de acuerdo.
 - En el caso de discrepancias en la fijación de los mismos, el interesado podrá interponer reclamación ante la Comisión Técnica, para su estudio y resolución, dentro de los 10 días siguientes a la finalización de la fecha establecida para la fijación de objetivos.

Cálculo Evaluación del desempeño

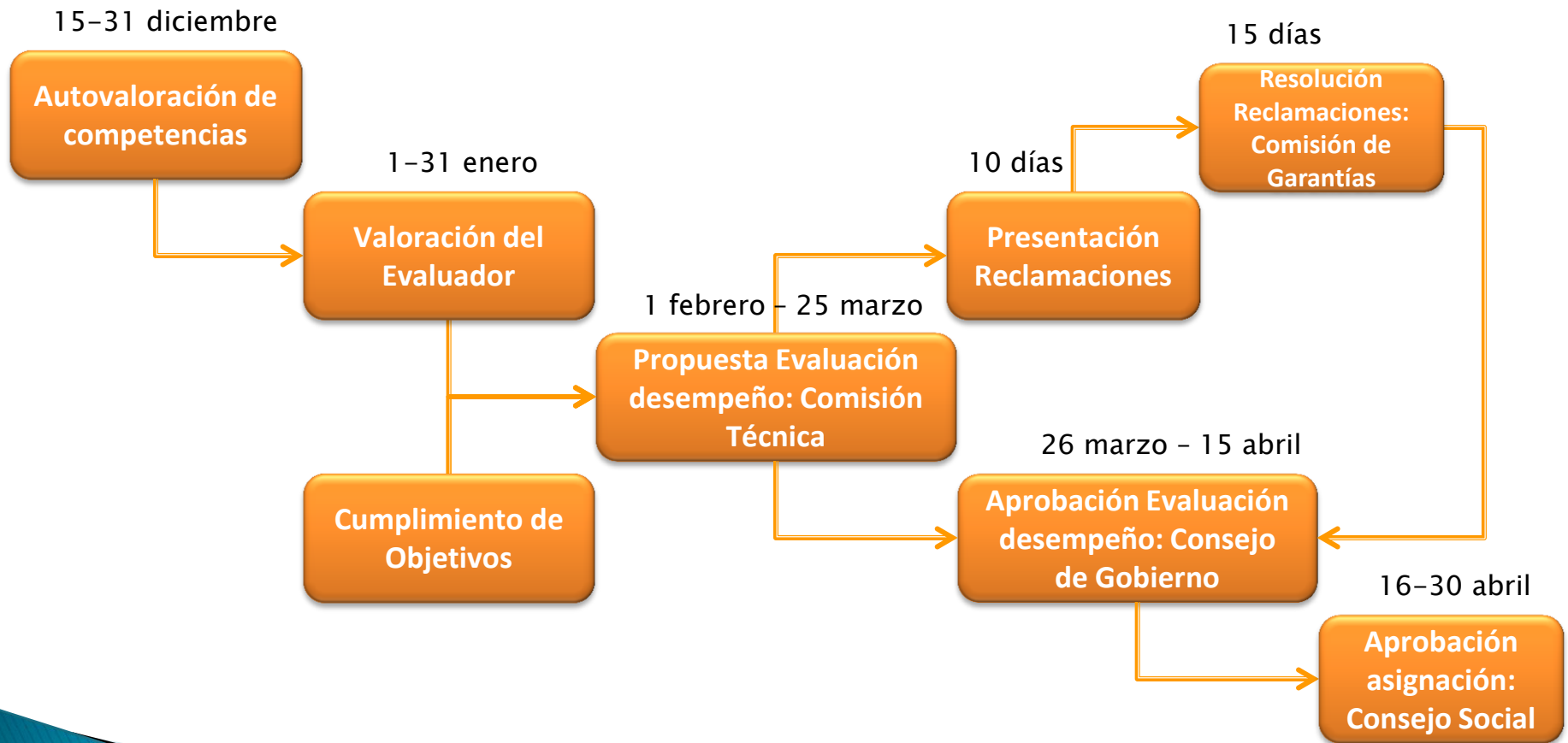
Cálculo global de la evaluación del desempeño.

- ▶ *La puntuación final de la evaluación del desempeño, se corresponderá con el valor de la media ponderada de las puntuaciones obtenidas en la valoración del desempeño de las competencias y en el cumplimiento de objetivos*

Elemento	Ponderación
Valoración de competencias	60%
Cumplimiento de objetivos y compromisos	40%

- ▶ *La Comisión Técnica de Carrera Profesional propondrá la calificación de 50 puntos en aquellos casos en los que concurren las siguientes circunstancias y no haya obtenido un nivel superior:*
 - *a) Obtención del nivel Satisfactorio en el cumplimiento de objetivos.*
 - *b) Obtención del nivel Insuficiente, como máximo, en tres de las competencias valoradas.*
 - *c) Que en la evaluación anterior no haya obtenido el nivel Insuficiente en ninguna competencia.*
 - *d) Existencia de un plan de mejora viable en las competencias calificadas con nivel Insuficiente.*

Procedimiento Evaluación desempeño



Resultados

GRUPO PROFESIONAL	Num. Individuos	Media Competencias	Media Cumpl. Obj.	Media Total
AUXILIARES	142	70,31	97,70	80,29
GESTORES/ESPECIALISTAS	121	69,35	93,17	75,74
TECNICOS	56	73,11	95,96	80,03
JEFES/RESPONSABLES	29	71,56	96,82	79,83

Tabla 10. EVD 2013 según grupo profesional

La siguiente tabla muestra los porcentajes específicos de cada nivel de calificación de la EVD en 2011 y 2013.

Calificación	2013	2011
INSUFICIENTE	0%	1,15%
SATISFACTORIO	12,1%	21,90%
DESTACADO	83,6%	76,08%
MUY DESTACADO	4,3%	0,86%

Tabla 7. Niveles de calificación EVD total 2011 vs 2013

	Media	Q1	Mediana	Q3	DT
2013	70,53	68,37	70,93	73,11	4,95
2011	62,97	59,39	62,89	67,39	6,82

Tabla 8. Descriptivos EVD Competencias 2011 vs 2013

	Media	Q1	Mediana	Q3	DT
2013	90,77	85	100	100	16,03
2011	87,51	85	100	100	21,12

Tabla 9. Descriptivos EVD Objetivos 2011 vs 2013¹



Propuesta Grupo Trabajo EVD 2.0

OBJETIVOS

- Estudio y análisis del actual modelo.
- Evolucionar hacia un modelo mejorado de valoración de competencias y objetivos.
- Incorporación de otras fuentes de información con implicación en la medición del desempeño.
- Búsqueda de la mejora continua en el desempeño del empleado de la UMH fomentando la misión y valores de la Universidad.

Propuesta Grupo Trabajo EVD 2.0

INTRODUCCION DE UN ELEMENTO NUEVO DE VALORACIÓN



EVD COMPETENCIAS

EVD OBJETIVOS

EVD 2.0 CURRÍCULUM
PROFESIONAL

Propuesta Grupo Trabajo EVD 2.0

▶ COMPETENCIAS

REDUCCION DE NUMERO DE COMPETENCIAS

- De 12 a 5 Competencias

SOBRE LA BASE DE UN CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTOS/CONDUCTAS

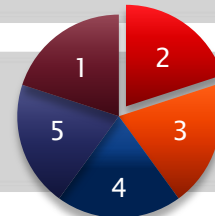
- 3 Perfiles competenciales

AVANZANDO HACIA LA EVALUACION 360°

- 1ª Fase: Evaluador y **Co-Evaluador**
- 2ª Fase: Otros (Colaboradores, clientes...)

HOMOGENEIDAD

- Sistema que evite diferencias de criterio entre evaluadores (Servicios/Unidades Administrativas) y permita realizar distinciones de desempeño entre los empleados dentro del propio Servicio / Unidad



Propuesta Grupo Trabajo EVD 2.0

▶ OBJETIVOS

DE ÁMBITO GENERAL O
ESTRATÉGICO

- A elegir de una Bolsa constituida al efecto, homogéneos en número y exigencia a puestos similares

OBJETIVOS ESPECÍFICOS
DEL PUESTO

- De carácter específico previo pacto.

NÚMERO

- Establecimiento de un número mínimo

Propuesta Grupo Trabajo EVD 2.0

▶ OBJETIVOS

DE ÁMBITO GENERAL O
ESTRATÉGICO

- A elegir de una Bolsa constituida al efecto, homogéneos en número y exigencia a puestos similares

OBJETIVOS ESPECÍFICOS
DEL PUESTO

- De carácter específico previo pacto.

NÚMERO

- Establecimiento de un número mínimo

Propuesta Grupo Trabajo EVD 2.0

▶ CURRÍCULUM PAS

APARTADOS

- FORMACIÓN
- EXPERIENCIA
- INNOVACIÓN Y CALIDAD
- INTERNACIONALIZACIÓN
- RESPONSABILIDAD SOCIAL UMH

CARACTERÍSTICAS

- DIFERENTES MODELOS POR PERFIL

Propuesta Grupo Trabajo EVD 2.0

▶ OTRAS CONSIDERACIONES

PERIODO EVALUACION

- BIENAL
- PAGO FRACCIONADO EN 2 AÑOS
- PERIODO TRANSITORIO BIENIO 2014/2015

PREMIOS

- POSIBILIDAD DE IMPLANTACION PREMIOS

Gracias por su atención

- ▶ Juan José Bolufer Pascual
 - Vicegerente de Asuntos Económicos
 - jbolufer@umh.es; direccion.area.econ@umh.es
- ▶ Carlos Mazón Marías
 - Director del Servicio de Personal Docente y Gestión Económica de los Recursos Humanos
 - cmazon@umh.es; servicio.pdi@umh.es