

## XIV Jornada de Difusión de la Mejora de la Calidad de los Servicios que presta el PAS de la UCA

25 de noviembre de 2022

### El modelo de formación en la UCLM y su transversalidad en el desarrollo de las personas

**Ana Belén Ormeño Mendoza**  
Directora del Área de Recursos Humanos y Administrativa  
[gerencia.rhh@uclm.es](mailto:gerencia.rhh@uclm.es)

**Rosa Mº Abad Romero**  
Directora Ejecutiva unidad de Desarrollo Profesional y Acción Social  
[RosaMaria.abad@uclm.es](mailto:RosaMaria.abad@uclm.es)

**Clara Isabel Jiménez Infantes**  
Directora Ejecutiva unidad de Recursos Humanos  
[Clarai.jimenez@uclm.es](mailto:Clarai.jimenez@uclm.es)

Unidad de Desarrollo Profesional y Acción Social

1

## Índice

- 1. Origen de la formación del PAS en la UCLM.**
- 2. La formación en la RPT. Carácter transversal.**
  - La gestión por competencias.
  - Enfoque metodológico.
  - Modelo de formación en la UCLM.
  - Características de la formación.
  - Detección de necesidades formativas.
  - Definición de las líneas estratégicas en formación.
- 3. El impacto de la formación en la evaluación del desempeño.**
- 4. El impacto de la formación en la carrera profesional horizontal.**
- 5. El impacto de la formación en la provisión y en la promoción.**

Unidad de Desarrollo Profesional y Acción Social

2



3



4

## LA FORMACIÓN EN LA RPT



## GESTIÓN POR COMPETENCIAS

- Competencias estratégicas (5)
- Competencias transversales (5)
- Competencias técnicas (26)



## Enfoque metodológico

1. Definición **competencias estratégicas** por Consejo dirección.
2. Definición **competencias transversales y técnicas**: a través de cumplimentación cuestionarios, para su descripción y nivelación.  
Implicados: Cadena de mando y OO.SS.
3. Elaboración del **diccionario de competencias** del PAS de la UCLM, definiendo cada competencia, graduación y evidencias.  
Implicados: Gerencia y Comisión Formación.
4. **Determinación del perfil de competencias por puesto tipo y áreas funcionales.**  
Implicados: Gerencia y Comisión Formación.
5. Diseño del perfil competencial en las **fichas de los puestos tipo.**  
Implicados: Gerencia y Comisión Formación.

MATRIZ COMPETENCIAS ESTRATEGICAS

PUESTOS	ORIENTACION AL USUARIO	COMPROMISO ORGANIZATIVO	TRABAJO EQUIPO	DESARROLLO PROFESIONAL	ORIENTACION CALIDAD
Director	3	3	3	3	3
Director Ejecutivo	3	3	3	3	3
Director técnico	3	3	3	3	3
Soladirector	2	2	2	2	2
Administrador	2	2	2	2	2
Ejecutivo	1	1	1	1	1
Ejecutivo cargo	1	1	1	1	1
Gestor	1	1	1	1	1
Técnico I	3	3	3	3	3
Técnico II	2	2	2	2	2
Técnico III	1	1	1	1	1
Técnico Oficial	1	1	1	1	1
Responsable de campus edificio	1	1	1	1	1
Conductor	1	1	1	1	1
Técnico de digitalización	1	1	1	1	1
Oficial de servicios	1	1	1	1	1
Gestores de servicios	1	1	1	1	1

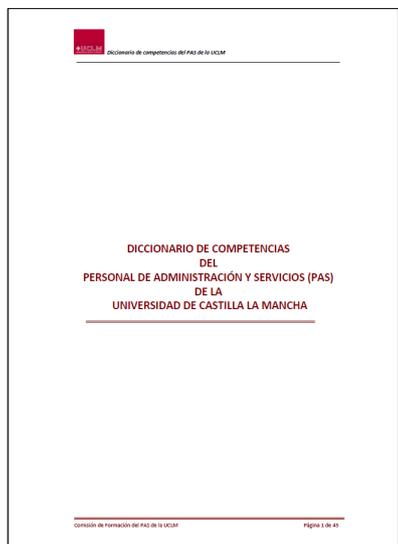
### Competencias estratégicas

### Competencias transversales

MATRIZ COMPETENCIAS TRANSVERSALES

PUESTOS	TOMA DE DECISIONES	LIBERAZO Y CAPACIDAD PARA MOTIVAR	COMUNICACION	PLANIFICACION	COORDINACION Y DIRECCION DE EQUIPOS
Director	3	3	3	3	3
Director Ejecutivo	2	3	3	3	3
Director técnico	2	2	3	2	2
Soladirector	1	2	2	2	2
Administrador	1	2	2	2	2
Ejecutivo	-	-	1	-	-
Ejecutivo cargo	-	-	1	-	-
Gestor	-	-	-	-	-
Técnico I	2	2	2	2	2
Técnico II	1	1	2	1	1
Técnico III	-	-	1	-	-
Técnico Oficial	-	-	-	-	-
Responsable de edificio	-	-	1	1	1
Responsable de campus	1	1	1	-	-
Conductor	-	-	-	- / 1 RC	- / 1 RC
Técnico de digitalización	-	-	-	- / 1 RD	- / 1 RD
Oficial de servicios	-	-	-	-	-
Gestores de servicios	-	-	-	-	-

Nota: RC Responsable conductor  
RD Responsable de digitalización



**INDICE**

Página

1. PRESENTACION .....	3
2. RELACION DE COMPETENCIAS ESTRATEGICAS .....	5
2.1. COMPETENCIAS Y EVIDENCIAS CONDUCTUALES .....	6
3. RELACION DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES .....	11
3.1. COMPETENCIAS Y EVIDENCIAS CONDUCTUALES .....	12
4. RELACION DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS/TECNICAS .....	16
4.1. COMPETENCIAS Y EVIDENCIAS CONDUCTUALES .....	21

Comisión de Formación del PAS de la UCLM Página 2 de 41

Nueva Relación de Puestos de Trabajo de la UCLM ANEXO IV. Descriptivos Puestos Tipo

**2. PUESTOS RESULTANTES CON SUS AGRUPACIONES**

Agrupación	Nº	Puesto Tipo	Grupo		Nivel
			Inferior	Superior	
Puestos de Dirección	1	Director	A1	A1	28
	2	Director Ejecutivo	A2	A1	26
	3	Director Técnico	A2	A1	24
	4	Subdirector	C1	A2	22
	5	Administrador	C1	A2	22
Puestos de Gestión	6	Ejecutivo	C1	A2	18
	7	Ejecutivo cargo	C1	A2	18
	8	Gestor	C2	C1	16
Puestos Técnicos	9	Técnico I	A2	A1	24
	10	Técnico II	A2	A1	22
	11	Técnico III	C1	A2	18
	12	Técnico Oficial	C2	C1	16
Puestos de Servicios	13	Responsable de Edificio	C2	C1	16
	13B	Responsable de Campus	C1	C1	18
	14	Conductor	C2	C1	14
	15	Técnico de Digitalización	C2	C1	14
	15B	Responsable Digitalización	C1	C1	18
16	Oficial de Servicios	C2	C1	15	
17	Gestores de servicios	C2	C1	13	



## Características formación en la UCLM



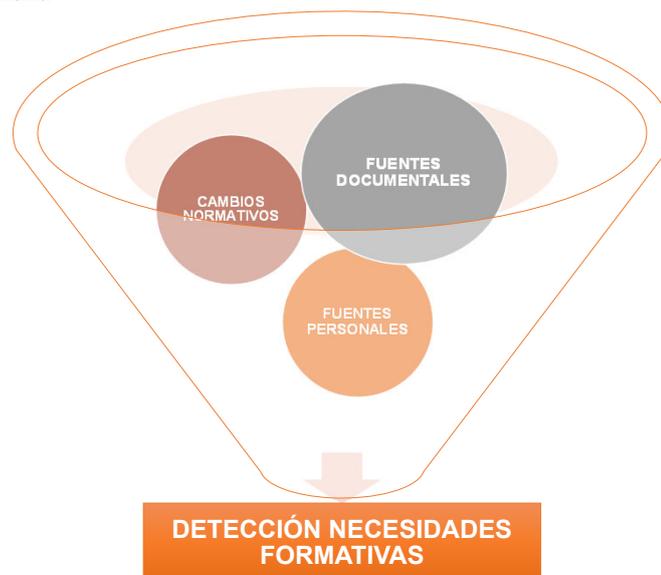
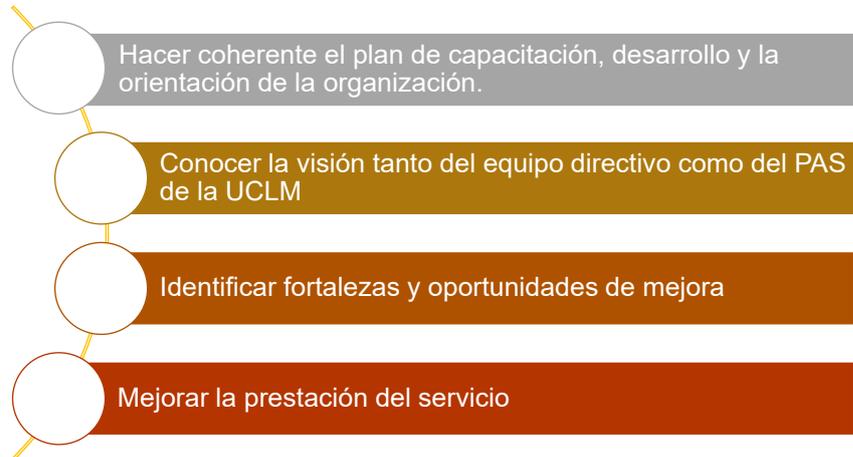
- La UCLM garantiza 40 horas de formación anuales por persona, computadas como tiempo de trabajo efectivo, de las cuales 20 horas son elegidas por la dirección como **“formación institucional”** y 20 horas son **“elegidas por el empleado/a”**.
- Orientar la formación al puesto de trabajo.
- Modernización de la gestión mediante la **implantación de procedimientos electrónicos**, vinculados a los servicios definidos en las cartas de servicio.



## ACCIÓN DE MEJORA

Generar **EQUIPOS DE PONENTES INTERNOS** para diseñar cursos para la propia universidad

## Detección de necesidades formativas





17

**UCLM** Universidad de Castilla-La Mancha

### Líneas estratégicas en formación

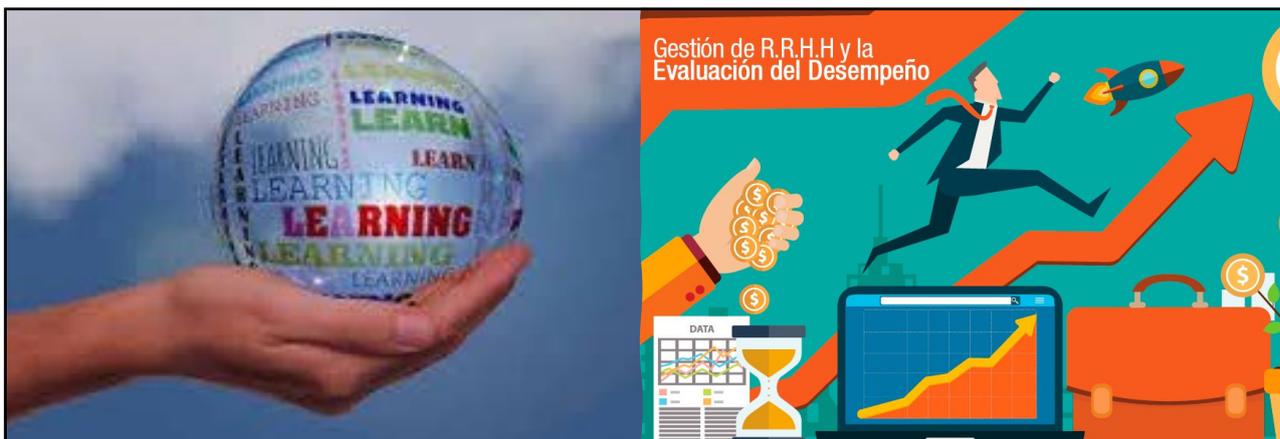
Universidad cardioprotégida

Mejorar la comunicación .

Plan de Igualdad  
Universidad de Castilla-La Mancha  
2020-2024

Unidad de Desarrollo Profesional y Acción Social

18



# IMPACTO DE LA FORMACIÓN

19

## EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Afecta a todo el personal de administración y servicios de la UCLM salvo el contratado con cargo a orgánicas específicas con financiación propia.

Personal laboral temporal y funcionarios interinos permanencia al menos durante 6 meses del año evaluado.

La participación será voluntaria.

El reconocimiento podrá ser de carácter económico o podrá sustituirse por el equivalente a descanso. Para transformar en descanso el equivalente económico se considerará como referencia el valor medio de la hora de la plantilla del PAS funcionario, siempre a solicitud de interesado.

Periodicidad bienal: los efectos de la valoración persisten durante el año siguiente en el que no hay evaluación.

Al finalizar cada periodo valorado se consolida un 15% de la cuantía anual individual.

El modelo se basa en la metodología de puntuación por factores consensuada con el Grupo de Trabajo de Ámbito I, con representación sindical.

20

## EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Formación:** Puntuación máxima 5,5 puntos sobre 20.

- Factor individual
- Realizar las horas de formación anual con aprovechamiento
- Determinación de un itinerario formativo institucional acorde con las competencias técnicas del puesto y los objetivos institucionales.

**Implicación y compromiso con el PDG:** Puntuación máxima 8,5 puntos sobre 20.

- Consecución individual sobre resultado del Área o Servicio
- El valor es nulo si no alcanza un 50% de los objetivos acordados inicialmente.
- El factor se incrementa en función del grado de consecución de los objetivos del Plan 50% = 4,25 puntos hasta alcanzar un máximo de 8,5 puntos.

**Calidad del trabajo desarrollado:** Puntuación máxima 6 puntos sobre 20.

- Factor grupal.
- Mide la calidad del servicio percibida por sus usuarios.
- Medición con encuesta periódica de carácter bienal.
- Horquillas de Valores alcanzados con su puntuación

## Resultados y efectos VRP 2022

Nº PAS perceptores	<b>1.139</b>	1.087 en 2019, 1.120 en 2020 y 1.094 en 2021
Presupuesto sin costes sociales parte CONSOLIDADA	<b>1.056.290,78</b>	Abonada en 2021, para los perceptores actuales.
Presupuesto sin costes sociales parte VARIABLE:	<b>1.574.914,18</b>	Diferencia entre el presupuesto total aprobado en Consejo de Gobierno el 17 de marzo 2022 sin costes sociales y el importe de la consolidada, ya comprometido.
Presupuesto total para 2022 sin costes sociales:	<b>2.631.204,96</b>	Presupuesto total que incluye la subida relativa a los presupuestos en 2022 y que fue aprobado el 17 de marzo en Consejo de Gobierno. 2.579.612,71 en 2021.
Nº total de puntos que resultan	<b>21.540,90</b>	Se reparten los puntos de las personas que cambian por días, para agotar todo el presupuesto y de las personas que, en su caso, no hubieran llegado al 50% para generar importe económico.
Valor resultante del punto (total puntos/Presupuesto parte variable.)	<b>73,11</b>	49,89 en 2019 59,88 en 2020 72,78 en 2021
Importe promedio bruto variable con 20 puntos (máximo posible)	<b>1.462,25</b>	1.178,05 en 2019, 1.197,62 en 2020 1.455,71 en 2021
Importe PROMEDIO bruto de consolidada a cobrar en 2020. Está en función del número de evaluaciones en las que se haya participado con resultado económico.	<b>926,57</b>	836,12 en 2020 982,64 en 2021 En 2022 baja porque entran perceptores que no tienen consolidada. Los datos son: 7 FC, 51 FI y 15 LE sin consolidada. Total 73 empleados
Nº de personas que disfrutarán la parte variable por días (efectos para 2022 y 2023):	<b>38</b>	36 en 2018 y 2019 31 en 2020 y 2021
Nº de días máximo a disfrutar en 2022. Fecha tope de disfrute: 30/09/2023 para estos días. Acuerdo OOSS 2018	<b>14</b>	En 2020 resultó un máximo de 11 días. En 2021 resultó un máximo de 13 días.



Nº de personas que han obtenido reconocimiento positivo (> o = a 16 puntos u 80% de cumplimiento)	<b>1.084</b>
Nº de personas que tienen derecho a cuantía económica (resultado > o = a 10 puntos) pero no resultado positivo en la VRP de 2022 y 2023.	<b>55</b>
Nº de personas que no tienen los puntos de formación (realización de 40 horas entre 2020 y 2021)	<b>55</b>
Nº de personas que no han generado derecho a cuantía económica (por no haber llegado a 10 puntos o 50%)	<b>0</b>
Nº de personas que cobrarán el 100% de la variable (365 días trabajados en 2021, año objeto de evaluación + 20 puntos en la valoración)	<b>992</b>

## EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN LA CARRERA PROFESIONAL

Modelo carrera UCLM

Efectos y aplicación

Aplicación al personal temporal:  
problemas encontrados

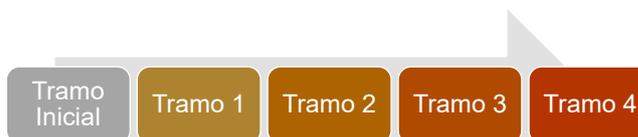




## CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

### Características:

- Carácter voluntario.
- Tratamiento individualizado.
- Evaluación de los méritos.
- **Estructura:**
  - Procedimiento **abierto**
  - Estructurado **en 4 tramos retribuidos** más el inicial o de entrada.
  - **Solicitantes:** El personal funcionario de carrera o laboral fijo que tenga los 4 años de experiencia en la UCLM, y se encuentre en servicio activo, en el grupo o subgrupo correspondiente.
- **Requisitos:**
- Funcionario de carrera o laboral fijo. Servicio activo. Destino definitivo en UCLM.



*60 horas de formación superada o impartida*

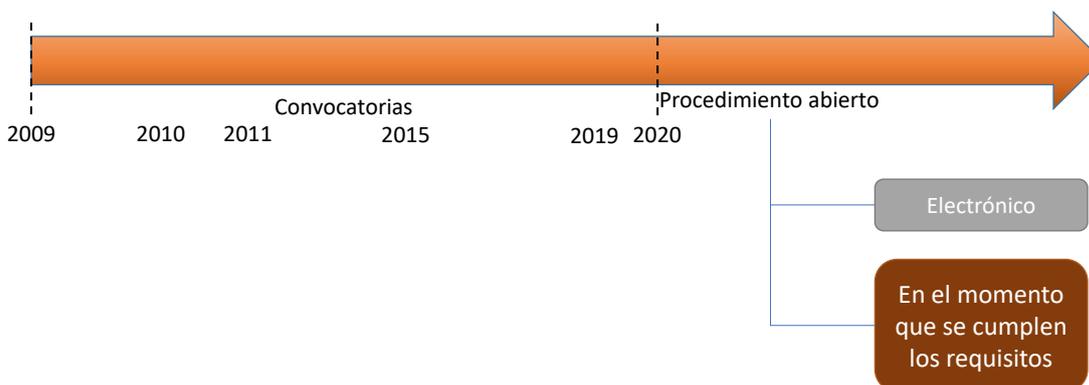
*Evaluación del desempeño positiva en el periodo evaluado.*

### ¿Cómo se obtienen los tramos de la CPH?



## ¿Cómo se obtienen los tramos de la CPH?

Hasta el año 2019, se realizaron convocatorias ad hoc para ello. Actualmente, **el PAS puede solicitarlo en el mismo momento** en el que tenga constancia de que cumple los requisitos.



## ¿Pueden perderse los tramos?

**Los tramos reconocidos serán consolidables dentro del Grupo o Subgrupo al que se pertenezca.**

El reconocimiento de un tramo no podrá ser objeto de pérdida, excepto :

- En el caso de que se imponga la sanción prevista en el artículo 137.d) de la Ley 4/2011 de Empleo Público de Castilla- La Mancha. (comisión de faltas disciplinarias)
- En los términos que se prevea reglamentariamente como consecuencia de los resultados de la Evaluación del Desempeño. En este supuesto, el personal no podrá volver a solicitar el reconocimiento de dicho tramo en el plazo de tres años.

**Efectos de los tramos** Importes anuales actuales de cada tramo

Grupo	Tramo1 y 2	Tramo3 y 4
A1	1.731,11	2.596,67
A2	1.507,73	2.261,61
B	0,00	0,00
C1	1.284,36	1.926,56
C2	1.060,99	1.591,51
Agrup. Profes.		
Ley 7/2007	837,64	1.256,45

**Posibilidad de cambio de tramo por nivel (vigente hasta el 5 de noviembre de 2021)**

## Efectos de los tramos

Problemática y eliminación del cambio de tramo por nivel.



## Aplicación de la CPH al personal temporal



## Reclamaciones de personal temporal por no estar incluidos en el ámbito de aplicación de la CPH

Como consecuencia de las sentencias recaídas en diversos procedimientos judiciales incoados a instancia de miembros del colectivo del PAS de esta Universidad, **sobre el derecho al reconocimiento de la carrera profesional horizontal de los funcionarios interinos y del personal laboral temporal**, la UCLM inició expediente de revisión de oficio de actos nulos, solicitando dictamen al Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha e informe a la abogacía del estado.



## Reconocimiento del derecho a la CPH al PAS temporal de la UCLM

El consejo consultivo informa sobre **la nulidad de las resoluciones de la UCLM en cuanto a la denegación de la CPH al personal temporal**, por lo que:

Se habría de incluir en la normativa contenida en el Acuerdo por el que se aprueba el Reglamento de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Castilla-La Mancha, **al personal funcionario interino y al personal laboral temporal a efectos del reconocimiento a la Carrera Profesional Horizontal del PAS**, que cumpla los requisitos establecidos en dicha normativa, sin perjuicio de los límites derivados del plazo de **prescripción** de las obligaciones de la Hacienda Pública.

- **Efectos administrativos: Analizándose en la actualidad**
- **Efectos económicos:** hay que tener en cuenta el límite de 4 años establecido en la Ley General Presupuestaria, desde la primera solicitud, tal y como se contiene en las sentencias que hemos de ejecutar.

### Posible alcance del reconocimiento

Se ha obtenido el número máximo de PAS que podría optar a la carrera profesional, sin valorar aun si cumplen las condiciones de evaluación positiva, formación...etc. ya que se trata de un proceso que obliga a una revisión individual de esas condiciones.

**I. Funcionario interino o laboral temporal en la actualidad con antigüedad superior a 3 años y 10 meses:**

**158 personas**

**II. Funcionarios de carrera, que siendo antes funcionarios interinos, han pasado a esa condición en procesos recientes de estabilización, acceso libre...etc.**

**186 personas**

### Alcance del reconocimiento. Consulta realizada a la abogacía del Estado

II. El tiempo de servicios necesario para alcanzar un tramo de carrera horizontal ha de ser prestado en **dentro del mismo cuerpo o escala, y ello tanto para personal funcionario de carrera como interino.**

III. **No puede reconocerse más de un tramo en una misma resolución derivada de una sola solicitud, y ello aunque el interesado haya prestado muchos años de servicios** con junto con los demás méritos en un mismo puesto de trabajo de un mismo cuerpo o escala de manera continuada, pues es preciso permanecer el tiempo mínimo en cada tramo antes de avanzar al siguiente.

Actualmente se están analizando los efectos del dictamen y la consulta para resolver de acuerdo con el cumplimiento absoluto de la legalidad



Universidad de  
Castilla-La Mancha

## EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN: PROCESOS DE PROVISIÓN

Secretaría General  
Universidad de Castilla-La Mancha Consejo de Gobierno 23 de octubre de 2020

### BAREMO CONCURSO DE MÉRITOS

PUNTUACIÓN TOTAL 100 PUNTOS	
A) MÉRITOS ESPECÍFICOS	10%
B) GRADO	15%
C) TRABAJO DESARROLLADO	20%
D) FORMACIÓN	10%
E) ANTIGÜEDAD	35%
F) CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL	10%

D. FORMACIÓN	Máximo 10 puntos
D.1. CURSOS	5 puntos
A razón de 0,05 puntos por hora de curso, siempre y cuando el curso tenga un mínimo de 10 h.	
1.- Se valorarán los cursos organizados u homologados por Universidades u otras Administraciones Públicas.	
2.- Los cursos deben ser superados con aprovechamiento o impartidos por el interesado, aplicables al puesto solicitado y realizados en los últimos 7 años.	
3.- Sólo se valorarán los cursos relacionados con las materias que aparecen en la columna de Formación Específica referidas a cada puesto de trabajo.	
4.- En caso de existir varios cursos de contenido similar, sólo se valorará el de mayor duración.	
5.- En el supuesto de cursos impartidos por el candidato, estos se valorarán una sola vez, no considerándose a estos efectos las sucesivas ediciones de un mismo curso.	
6.- No será valorada la participación como asistentes a: Jornadas, Seminarios, Congresos, Cursos de Verano en Universidades, Formación Ocupacional, ni cursos en los que se concedan créditos que comuniquen para la obtención de una determinada titulación académica.	

C. TRABAJO DESARROLLADO EN LA UCLM	Máximo 20 puntos
<b>C1. TRABAJO DESARROLLADO (EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS)</b>	
Se valorará el desempeño de puesto de trabajo con destino definitivo (No serán tenidas en cuenta las fracciones inferiores al mes)	
<i>"En este apartado el término Área Funcional está referido al área asignada en la nueva RPT al puesto de trabajo. Si ésta es distinta a la que se tenía asignada en la anterior RPT, el tiempo de trabajo realizado en esa área funcional anterior se considerará como realizado en la nueva área funcional que tiene asignada el puesto."</i>	
- En la misma Área Funcional y superior o igual nivel que el inicial que tiene asignado el puesto solicitado	0,1166 p/mes
- En la misma Área Funcional e inferior nivel que el inicial que tiene asignado el puesto solicitado	0,1000 p/mes
- En distinta Área Funcional y superior o igual nivel que el inicial que tiene asignado el puesto solicitado	0,0583 p/mes
- En distinta Área Funcional e inferior nivel que el inicial que tiene asignado el puesto solicitado	0,0333 p/mes
<b>C2. APTITUDES Y RENDIMIENTOS apreciados en los candidatos en los puestos de trabajo desempeñados</b>	
En caso de que el solicitante haya obtenido en la última valoración de resultados profesionales, un resultado igual o superior al 80% del total, antes de minorar, en su caso, los puntos conseguidos en función de los días trabajados.	
<b>C.3. CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL</b>	
Por la posesión de un determinado tramo excluido el inicial (Art.64.5 LEPLCM)	1,25 p./tramo
Por la posesión de medio tramo	0,625 p./medio tramo

Unidad de Desarrollo Profesional y Acción Social

35



Universidad de  
Castilla-La Mancha

## EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN LA PROMOCIÓN INTERNA

Acceso promoción interna

Baremo fase de concurso

La valoración total de la fase de concurso será un 25%, según establece el art.46.5 de la Ley de Empleo Público de Castilla-La Mancha, de la puntuación total del proceso selectivo, con la siguiente distribución:

A la fase de concurso sólo podrán acceder los aspirantes que hayan superado la fase de oposición. Las puntuaciones que se incluyen a continuación, han sido efectuadas sobre una valoración de la fase de oposición de 75 puntos. Si esta puntuación fuese distinta, los puntos asignados en cada apartado y subapartados se verían modificados proporcionalmente.

A) Experiencia profesional: Puntuación máxima: 15 puntos	
Servicios prestados	Puntos por mes completo
Por servicios efectivamente prestados en la UCLM y/o en otras Administraciones Públicas	0,042
B) Formación: Puntuación máxima: 5 puntos	
1.- Cursos: máximo 3 puntos	
Se valorarán los cursos de formación que hayan sido superados con aprovechamiento o impartidos por el interesado y que hayan sido organizados u homologados por la UCLM o por otras administraciones públicas. No será valorada la participación ni las ponencias en jornadas, seminarios y congresos. En caso de existir varios cursos de contenido similar, sólo se valorará el de mayor duración. En el supuesto de cursos impartidos por el candidato, éstos se valorarán una sola vez, no considerándose a estos efectos las sucesivas ediciones de un mismo curso.	
2.- Idiomas: máximo 1 punto	1
A1	0.1 (por cada idioma)
A2	0.3 (por cada idioma)
B1	0.5 (por cada idioma)
B2	0.7 (por cada idioma)
C1	0.9 (por cada idioma)
C2	1 (por cada idioma)
3.- Titulación: máximo 1 punto	
Por ostentar una titulación oficial superior a la exigida en la convocatoria	1
Valoración resultados profesionales y carrera profesional: Máx. 5 puntos	
VRP positiva en la última valoración.	1
Por la posesión de un determinado tramo, excluido el inicial	1
Por la posesión de medio tramo	0,5

Apartado B) Formación 5 puntos.

Evaluación desempeño y carrera profesional: Máx.5 puntos

- VRP positiva en la última valoración. 1

- Por la posesión de un determinado tramo, excluido el inicial 1

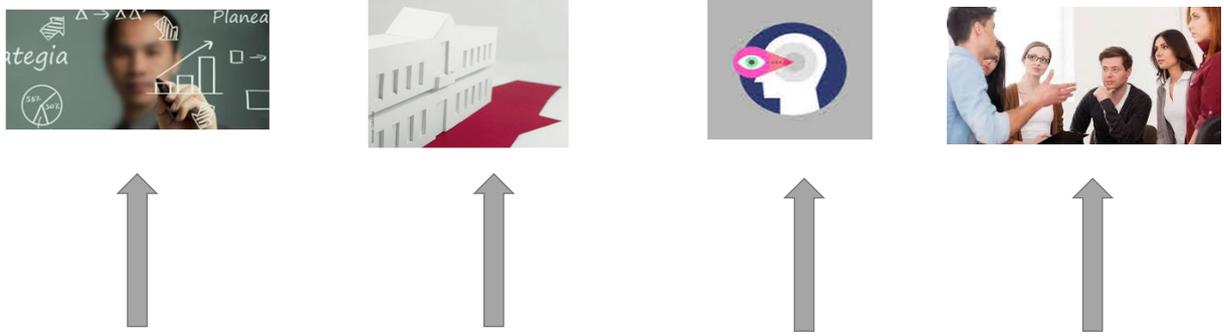
- Por la posesión de medio tramo 0,5

Unidad de Desarrollo Profesional y Acción Social

36

**UCLM** Universidad de Castilla-La Mancha

## BENEFICIOS DE LA FORMACIÓN EN EL DESARROLLO DE PERSONAS



**Aumentar productividad y rendimiento empleado/a y servicio**

**Mejora imagen Universidad**

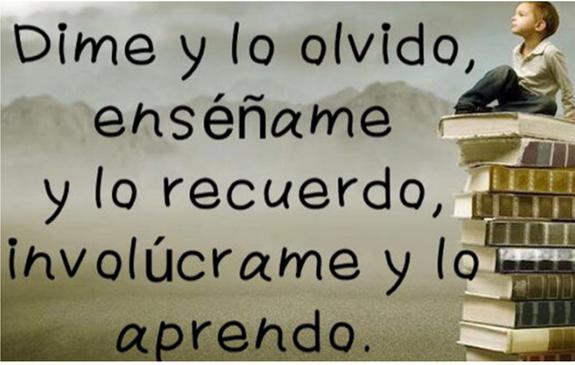
**Visión proactiva**

**Mejora clima laboral**

Unidad de Desarrollo Profesional y Acción Social

37

**UCLM** Universidad de Castilla-La Mancha



Dime y lo olvido,  
enséñame  
y lo recuerdo,  
involúcrame y lo  
aprendo.

Ana Belén Ormeño Mendoza  
[gerencia.rrhh@uclm.es](mailto:gerencia.rrhh@uclm.es)

Rosa M° Abad Romero  
[RosaMaria.abad@uclm.es](mailto:RosaMaria.abad@uclm.es)

Clara Isabel Jiménez Infantes  
[ClaraI.jimenez@uclm.es](mailto:ClaraI.jimenez@uclm.es)

## MUCHAS GRACIAS

Unidad de Desarrollo Profesional y Acción Social

38