

Acuerdo de 29/06/2024 por el que se regula la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del PTGAS de las UUPPAA

XVI Jornada de mejora de la calidad de los servicios que presta el PTGAS

Grupo de trabajo técnico Gerencias UUPPAA

Cádiz, 8 de noviembre de 2024

Universidad
de Cádiz

Antecedentes y marco normativo

Arts. 16, 17 y 20 EBEP (RDL 5/2015 de 30 de octubre)

Acuerdo de 27/02/2018 MGN UUPPAA

Título V, Caps. II y III Ley 5/2023, de 7 de junio, de FPA

Acuerdo 29/06/2024 MGN UUPPAA

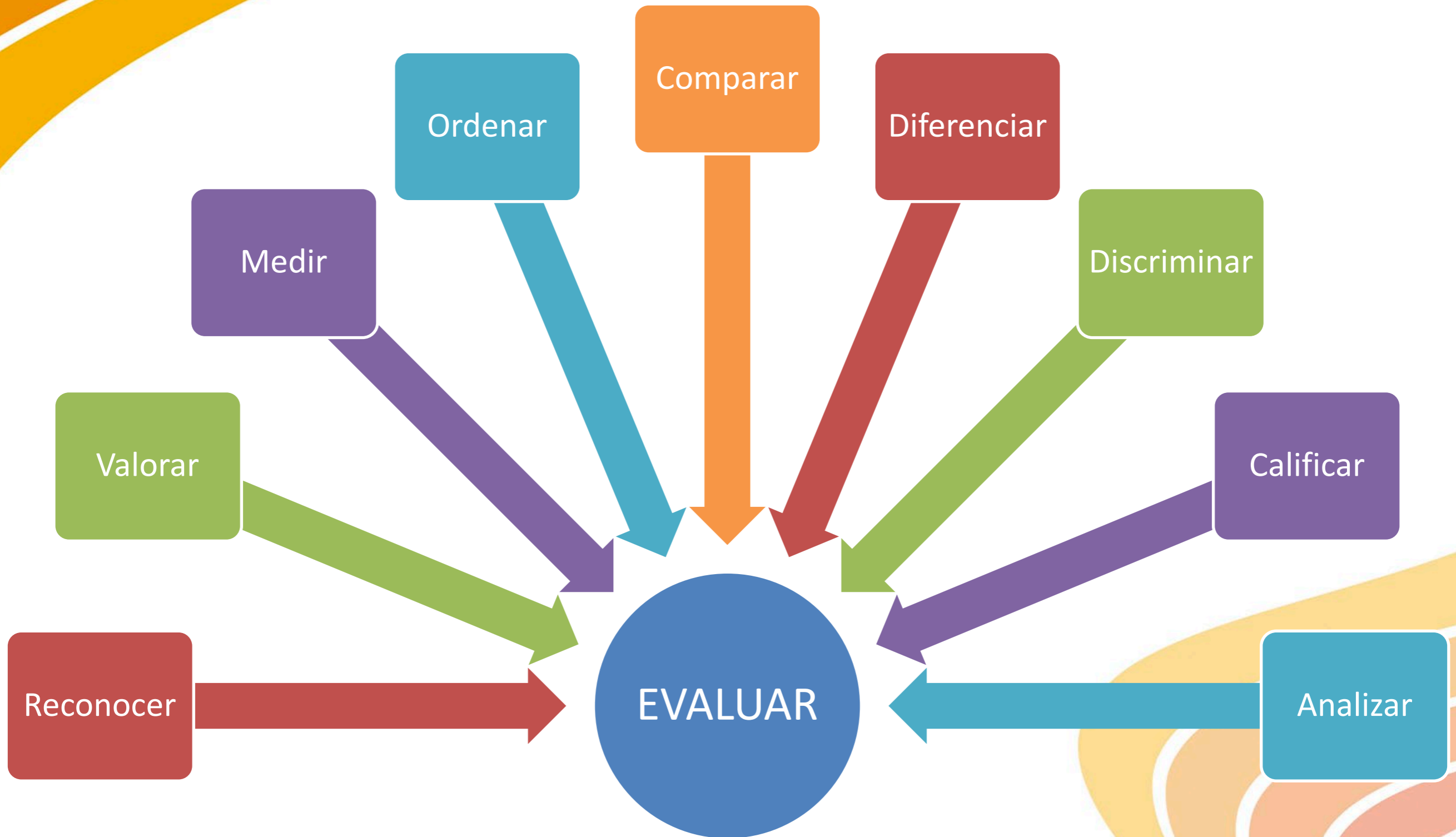


La evaluación del desempeño del PTGAS de las UUPPAA

EBEP – Exposición de motivos

“Es obvio, en efecto que las oportunidades de promoción y, en alguna medida, las recompensas que corresponden a cada empleado público han de relacionarse con la manera en que realiza sus funciones, en atención a los objetivos de la organización, pues resulta injusto y contrario a la eficiencia que se dispense el mismo trato a todos los empleados, cualquiera que sea su rendimiento y su actitud ante el servicio.”

Sinónimos de EVALUAR



Evaluación del desempeño

Definición

- Procedimiento mediante el cual se mide y valora las competencias o conductas profesionales y el logro o, en su caso, la participación en la consecución de los objetivos determinados por la Universidad

Finalidad

- Mejora de la gestión pública y del rendimiento del personal, mediante la valoración del cumplimiento de objetivos, de la profesionalidad y de las competencias adquiridas, y que hayan sido acreditadas o reconocidas, en el ejercicio de las tareas asignadas, y se fundamenta en la cultura del aprendizaje permanente

Evaluación del desempeño

Principios

- Transparencia
- Objetividad
- Fiabilidad
- Periodicidad
- Adaptación a las funciones
- Imparcialidad
- No discriminación
- Publicidad

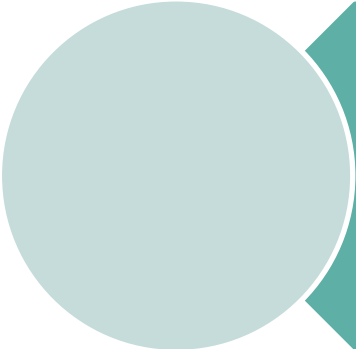
Objetivos

- Ser instrumento para el perfeccionamiento profesional
- Diagnosticar la situación laboral y solicitar compromiso de mejora continua
- Mejorar el clima laboral y favorecer las relaciones interpersonales
- Ayudar al desarrollo personal y profesional
- Contar con elementos para progresar en la carrera profesional
- Establecer un complemento retributivo como consecuencia de su resultado
- Aquellos otros que la normativa establezca

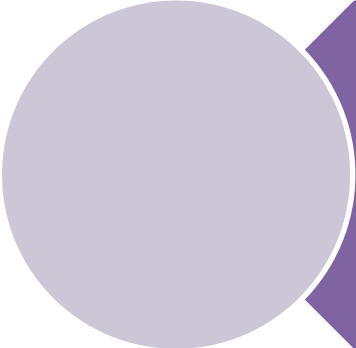
Período y requisitos de la ED



Haber prestado servicios efectivos durante, al menos, seis meses dentro del periodo a evaluar



No cumplir sanción disciplinaria por falta grave o muy grave durante el período evaluado



En el caso de haber desempeñado más de un puesto de trabajo en el período a evaluar, la evaluación se realizará sobre el puesto de trabajo que se haya desempeñado durante un tiempo superior



La evaluación del desempeño, *de carácter voluntario*, se llevará a cabo bienalmente y se resolverá antes el 30 de junio del año siguiente a la finalización del período a evaluar



Catálogo de competencias

Gestión del tiempo

Dedicación y calidad del trabajo

Iniciativa e interés en el trabajo

Trabajo en equipo

Orientación a la persona usuaria

Grado de conocimiento y aplicación de la normativa

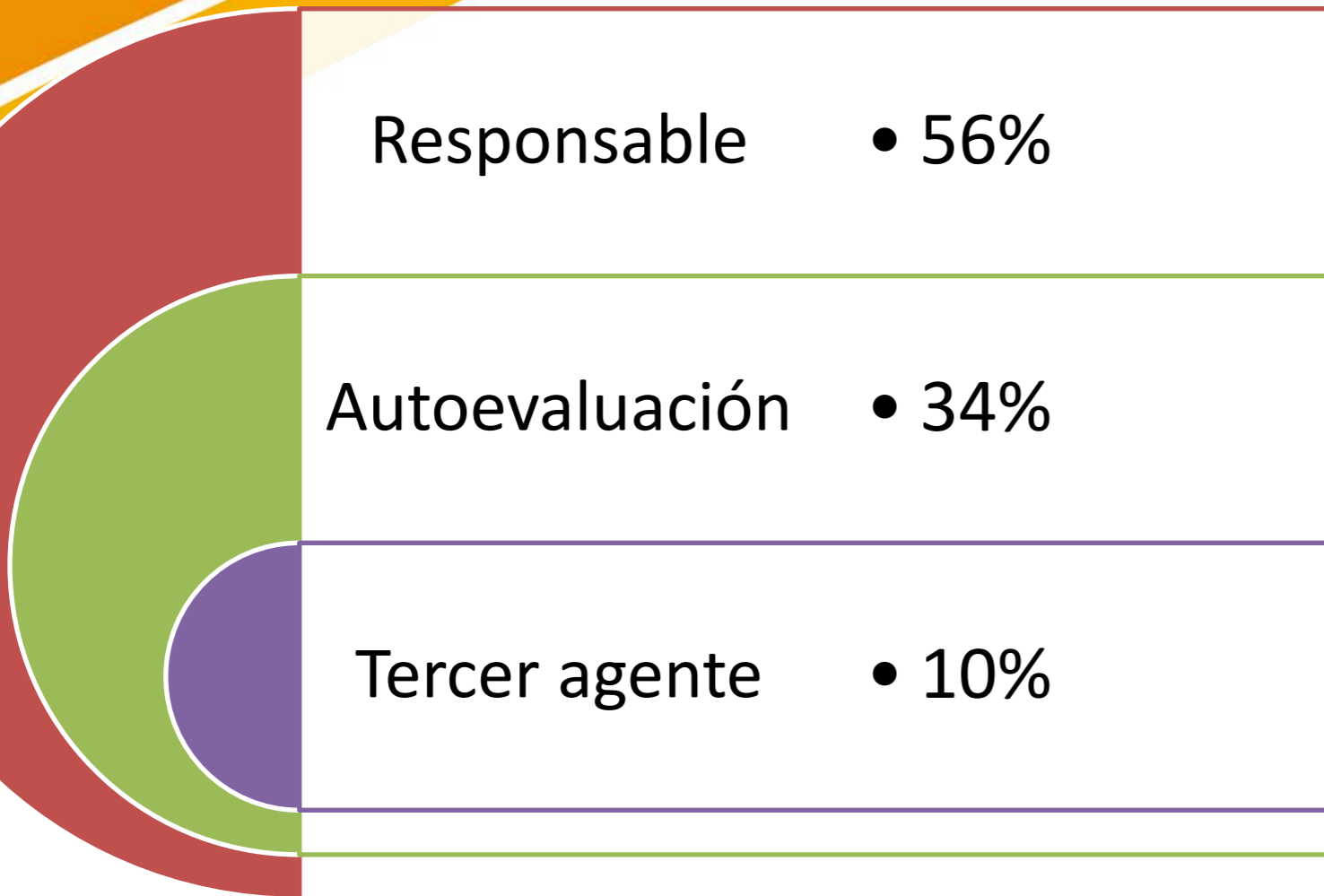
Grado de conocimiento y ajuste a los procedimientos

Competencias digitales



Las Universidades determinarán 6 de las 8 competencias anteriores para cada puesto

Evaluación de competencias



- **Colaboradores (Subordinados)**
- **Pares (compañeros)**
- **Personas usuarias**
- **Personas expertas técnicas**



- **Cuestionario de evaluación de competencias común a todas las UUPPAA, negociado con los Sindicatos, que valorará cada conducta profesional en una escala Likert de 1 a 10**
- **Cuestionario: de 45 a 52 ítems (conductas profesionales)**



Cuestionario de competencias

Valores 1-4

- No realiza la conducta o la realiza de manera ocasional
- No realiza la conducta adecuadamente ni según los estándares esperados
- Comete errores con frecuencia
- Necesita constante supervisión

Valores 5-8

- Realiza la conducta de manera habitual
- Realiza la conducta adecuadamente sin alcanzar siempre los estándares esperados
- Comete errores de forma poco frecuente
- Manifiesta suficiente autonomía en la realización de la conducta

Valores 9-10

- Realiza siempre o casi siempre la conducta
- Realiza la conducta de manera sobresaliente alcanzando o superando los estándares esperados
- Comete errores de manera excepcional
- Es totalmente autónoma en la realización de la conducta
- Es referente para el resto de integrantes de la unidad

- Cada una de las conductas profesionales que forman parte del cuestionario tiene el mismo peso en el cálculo de la puntuación final de la evaluación.
- Para cada conducta profesional con valores comprendidos en los intervalos 1-4, 8 y 9-10 todos los agentes evaluadores indicarán una o varias evidencias específicas que sirvan de justificación del valor otorgado a esta.
- En caso de que la evidencia o conducta específica señalada no se considere adecuada como justificación del valor numérico otorgado, este podrá no ser tenido en cuenta en el resultado de la evaluación en el supuesto de desviación de las puntuaciones en más de 5 puntos entre las otorgadas por la persona responsable y la autoevaluación.



Cumplimiento de objetivos

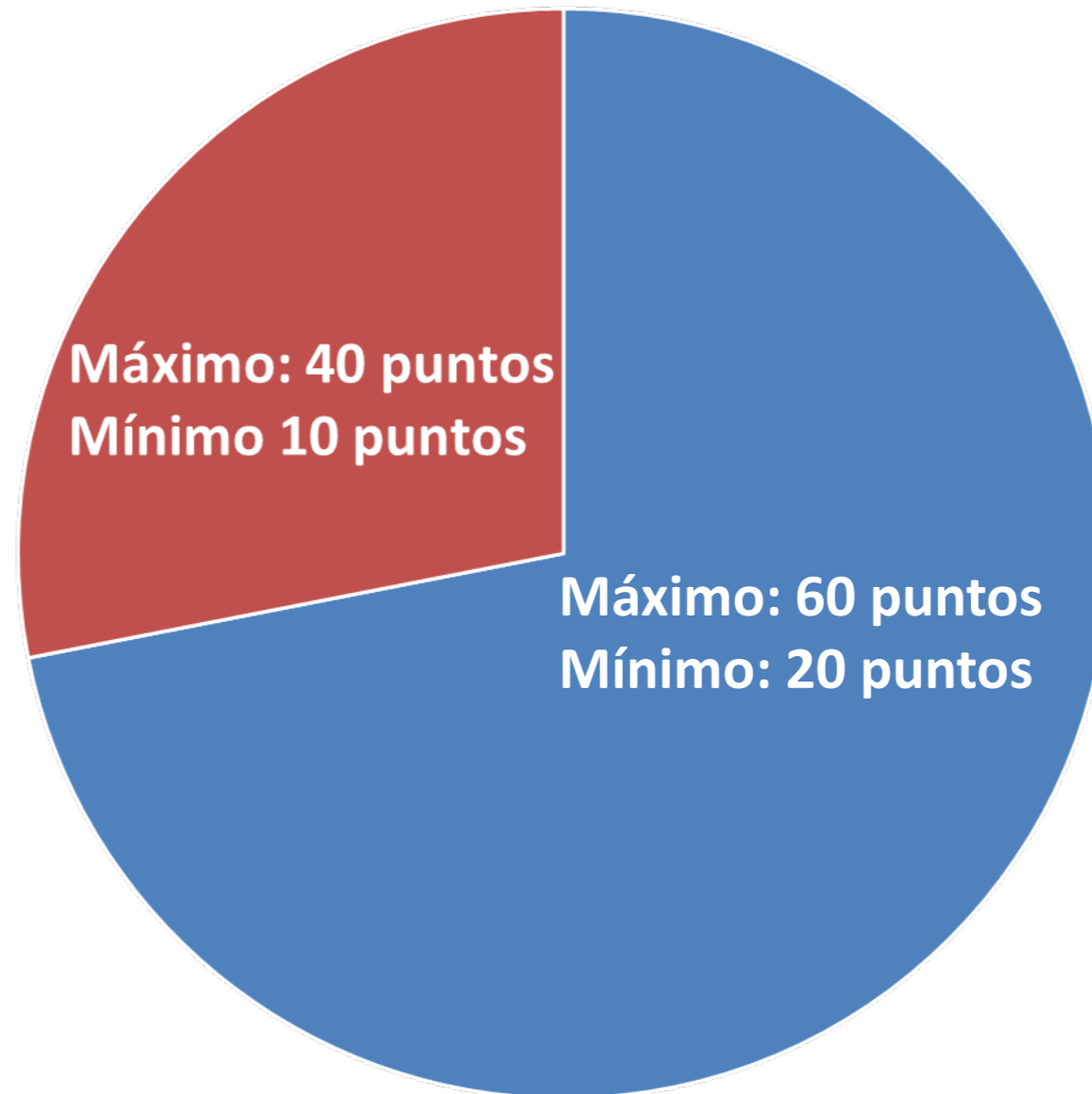
Las Universidades dispondrán de un sistema general común de dirección por objetivos, negociado con los Sindicatos, que permita la asignación y adecuada valoración del rendimiento o resultados obtenidos a través de un sistema de indicadores de cumplimiento de los objetivos asignados

Los objetivos asignados podrán ser individuales o grupales o colectivos, referidos, en este caso, a la unidad de destino de la persona empleada pública. En el caso de objetivos grupales, la valoración de estos podrá referirse a la participación de la persona empleada pública en su consecución

La valoración de la consecución de los objetivos o, en su caso, de la participación en el logro de estos si son de carácter grupal, tendrá que referirse a una puntuación numérica, que permita la evaluación del desempeño del personal

Superación de la evaluación del desempeño

**CUMPLIMIENTO DE
OBJETIVOS**



**EVALUACIÓN DE
COMPETENCIAS**

SUPERACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

- Máximo 100 puntos
- Mínimo 60 puntos en total y obtener el mínimo señalado en la evaluación de competencias y cumplimiento de objetivos

Disposición transitoria 1ª

Evaluación piloto 2024

Excepcionalmente, con el fin de realizar la primera evaluación del desempeño, de carácter piloto, aunque necesaria, en el segundo semestre de 2024, se realizará la evaluación de las competencias o conductas profesionales.

Para esta primera evaluación del desempeño bastará con la evaluación de las competencias, ajustando las puntuaciones necesarias para su superación a este hecho (36 puntos sobre un máximo de 60).

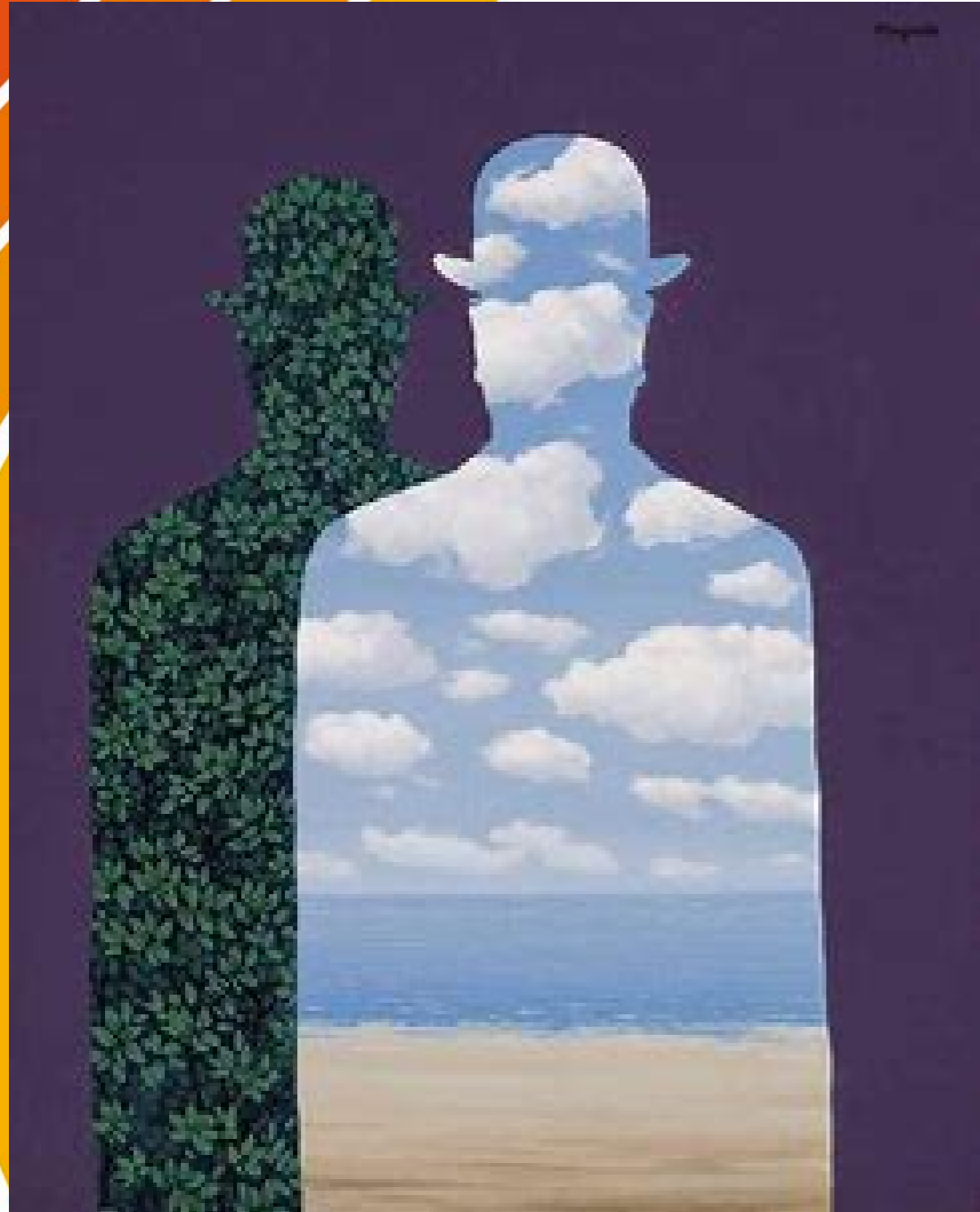


Sistema de garantías de la evaluación del desempeño



- **Comisión de Seguimiento de la Universidad:**
 - Gerencia y Sindicatos
 - Carácter paritario
 - Función: velar porque, con carácter general, se cumplan los principios del art. 4.2
- **Comisión de Seguimiento UUPPAA:**
 - Gerencias y Sindicatos
 - Carácter paritario
 - Funciones:
 - Velar porque se cumplan los principios del art. 4.2
 - Homogeneidad del modelo
 - Valoración global de los procesos realizados y resultados obtenidos
 - Formular propuestas de mejora de los resultados

Reflexión final



¿ No merecemos que la Universidad (jefes, compañeros, nosotros mismos) dediquemos una hora cada año a pensar en cómo podemos mejorar?



La carrera horizontal del PTGAS de las UUPPAA

Definición

“Sistema de promoción profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad que permita la progresión de escalón a este personal sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como reconocimiento objetivo a su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño”

(art.17 Acuerdo 19/06/2024 UUPPAA)

Características



Voluntaria



Individual



Creciente



Evaluable



Retribuida

Requisitos

Primer escalón: mismos requisitos que para el 4º tramo CPMCS

PTGAS en servicio activo de capítulo 1

Presentar solicitud en tiempo y forma en la correspondiente convocatoria

Acreditar 6 años de permanencia para solicitar nuevo escalón

Superar las evaluaciones del desempeño y requisitos correspondientes a los méritos exigidos

Complemento económico

Escalón	A1/Grupo 1	A2/B/Grupo 2	C1/Grupo 3	C2/Grupo 4
1º	Cantidades fijadas para el 4º tramo del CPMCS			
2º	1.270€	1.123€	912€	775€
3º	1.270€	1.123€	912€	775€
4º	1.270€	1.123€	912€	775€
5º	1.270€	1.123€	912€	775€
6º	1.270€	1.123€	912€	775€

Estructura

Trayectoria y actuación profesional (25 puntos)

- Trayectoria profesional: 15 puntos (0,50 puntos por año)
- Permanencia en el puesto de trabajo: 20 puntos (3,34 puntos por año en un período de 6 años)

Calidad de los trabajos realizados (10 puntos)

- Breve memoria presentada por la persona que solicita la evaluación, que será puntuada de forma global por la persona responsable de 0 a 10 puntos

Formación y conocimientos adquiridos (35 puntos)

- Formación genérica: máximo 15 puntos
- Formación específica: máximo 20 puntos
- Formación de adecuación profesional determinada por la Gerencia: máximo 30 puntos

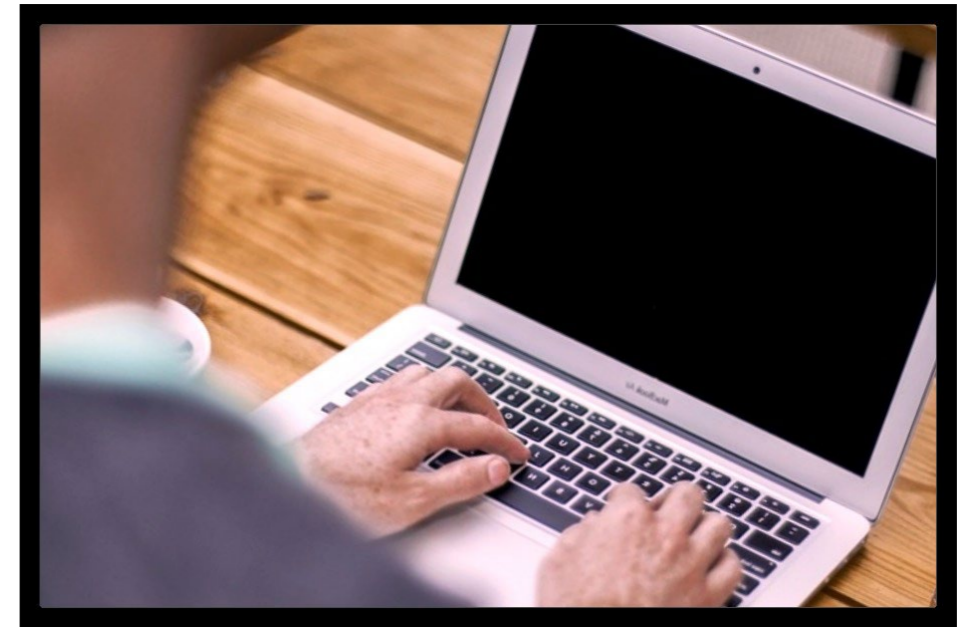
Evaluación del desempeño (30 puntos)

- $0,30 \times$ media del resultado de las evaluaciones realizadas en los 6 años anteriores, siempre que ésta sea igual o superior a 60 puntos.

- **La CH se superará y, por tanto, se obtendrán los escalones si la puntuación total es igual o superior a 60 puntos**



Procedimiento



Comisión de evaluación y Comisiones de Seguimiento de la CH

Comisión de evaluación:

- Gerente
- Vicegerente o director de personal
- 4 responsables de unidad



Funciones:

- Comprobar cumplimiento requisitos
- Valorar solicitudes
- Dictar propuesta de resolución
- Recabar informes de evaluación del desempeño
- Estudiar reclamaciones

Comisión de seguimiento Universidad:

- Paritaria: Gerencia y Sindicatos



Función:

- Velar porque, con carácter general, se cumplan los principios que deben regir el proceso de evaluación de la carrera profesional horizontal

Comisión de seguimiento UUPPAA:

- Paritaria: Gerencias y Sindicatos



Funciones:

- Velar porque, con carácter general, se cumplan los principios que deben regir el proceso de evaluación de la carrera profesional horizontal
- Homogeneidad del modelo
- Valoración global del proceso y resultados
- Formular propuestas de mejora

Disposición transitoria 2ª

Proceso único y extraordinario CH 2025

1. El PTGAS que ostente tal condición con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo podrá acceder de forma directa y con carácter único y extraordinario hasta el cuarto escalón en función del cumplimiento de la condición de la antigüedad, que a continuación se establece:

- a) Podrá acceder al primer escalón de la carrera profesional el PTGAS en los términos establecidos en los artículos 21.1 y 22.1.a) del presente acuerdo.**
- b) Podrá acceder al segundo escalón de la carrera profesional el PTGAS que acredite más de 6 años de antigüedad, previa solicitud de acceso a la misma.**
- c) Podrá acceder al tercer escalón de la carrera profesional el PTGAS que acredite más de 12 años de antigüedad, previa solicitud de acceso a la misma.**
- d) Podrá acceder al cuarto escalón de la carrera profesional el PTGAS que acredite más de 18 años de antigüedad, previa solicitud de acceso a la misma.**

Disposición transitoria 2ª

Proceso único y extraordinario CH 2025

2. A la fecha de entrada en vigor de la presente disposición transitoria se procederá a la convocatoria del proceso único y extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal.
3. El reconocimiento del escalón por el presente proceso único y extraordinario producirá efectos económicos a partir del día 1/1/2025.
4. El acceso extraordinario al escalón segundo, tercero o cuarto es único. El reconocimiento de alguno de los escalones recogidos en la presente disposición se realizará mediante el procedimiento ordinario, cumpliendo los requisitos exigidos en el presente acuerdo, incluida la superación de la evaluación del desempeño.
5. El reconocimiento del correspondiente escalón profesional supondrá una retribución que será igual a la suma de los importes desde el primer escalón hasta el escalón reconocido, de acuerdo con los importes que se detallan en el apartado 4 del artículo 24.



Muchas
Gracias