

# **Acuerdo de 25/06/2024 por el que se regula la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del PTGAS de las UUPPAA**

**Reunión Gerencia y PTGAS Campus  
Enero 2025**

**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 carrera horizontal del PTGAS de las UUPPAA

# Definición de carrera horizontal

**Art.17 Acuerdo 19/06/2024 UUPPAA:**

*“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.16 TRLEBEP:**

*“Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto”.*

**Art.17 TRLEBEP:**

*“Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño.”*

# 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 la evaluación del desempeño y requisitos correspondientes a los méritos exigidos

# Estructura

Trayectoria y actuación profesional  
(25 puntos)

Calidad de los trabajos realizados  
(10 puntos)

Formación y conocimientos  
adquiridos (35 puntos)

Resultado de la evaluación del  
desempeño (30 puntos)



La CH se superará y, por tanto, se obtendrán los escalones si la puntuación total es igual o superior a **60 puntos** sobre **100**

# Trayectoria y actuación profesional

a) *Trayectoria y actuación profesional* (máx. 25 puntos):

1. *Trayectoria profesional* (máx. 15 puntos):

- Se valorará la experiencia acreditada como personal funcionario o personal laboral en cualquier Grupo o Subgrupo: 0,50 puntos por año, computándose de manera proporcional las fracciones de meses completos.

2. *Permanencia en el puesto de trabajo en el que solicita la evaluación* (máx. 20 puntos):

- Se valorarán 3,34 puntos por año en el período de 6 años o de manera proporcional si el tiempo es inferior.

# Calidad de los trabajos desarrollados

## *b) Calidad de los trabajos realizados (máx. 10 puntos):*

Se valorará, en el período evaluado de carrera horizontal, la calidad de los trabajos realizados en materia de:

- innovación, creación o gestión de nuevo conocimiento,
- competencias digitales y
- colaboración en equipos de trabajo multidisciplinares.

La forma de valorar este apartado será a través de una 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

c) *Formación y conocimientos adquiridos* (máx. 35 puntos):

Se valorará a razón de 0,25 puntos por hora de formación en el período evaluado de carrera horizontal.

1. *Formación genérica* (máx. 15 puntos): se valorarán las acciones formativas relacionadas con Calidad Universitaria, Tecnologías de la Información y la Comunicación, Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, Idiomas e Igualdad, así como otras que se consideren transversales.
2. *Formación específica para el puesto de trabajo* (máx. 20 puntos): se valorarán las acciones formativas cuyos contenidos estén directamente relacionados con el área del puesto de trabajo que se ocupe.
3. *Realización de acciones formativas de adecuación profesional determinadas por la Gerencia a efectos de carrera horizontal* (máx. 30 puntos).

# Formación y conocimientos adquiridos

Por parte de la Universidad se garantizará la suficiente oferta formativa para que todo el personal pueda tener posibilidades de realizar las acciones formativas necesarias para la consecución de este requisito, tanto recibidas como impartidas.

En la formación genérica y específica se valorarán los cursos organizados, impartidos u homologados por las Universidades públicas, Administraciones públicas, INAP, IAAP, organizaciones sindicales o por fundaciones dependientes de cualquiera de las anteriores cuya actividad principal sea la formación.

Las actividades formativas, en las que se haya expedido certificado de aprovechamiento, se valorarán a razón de 0,30 puntos por hora de formación en el período evaluado de carrera horizontal.



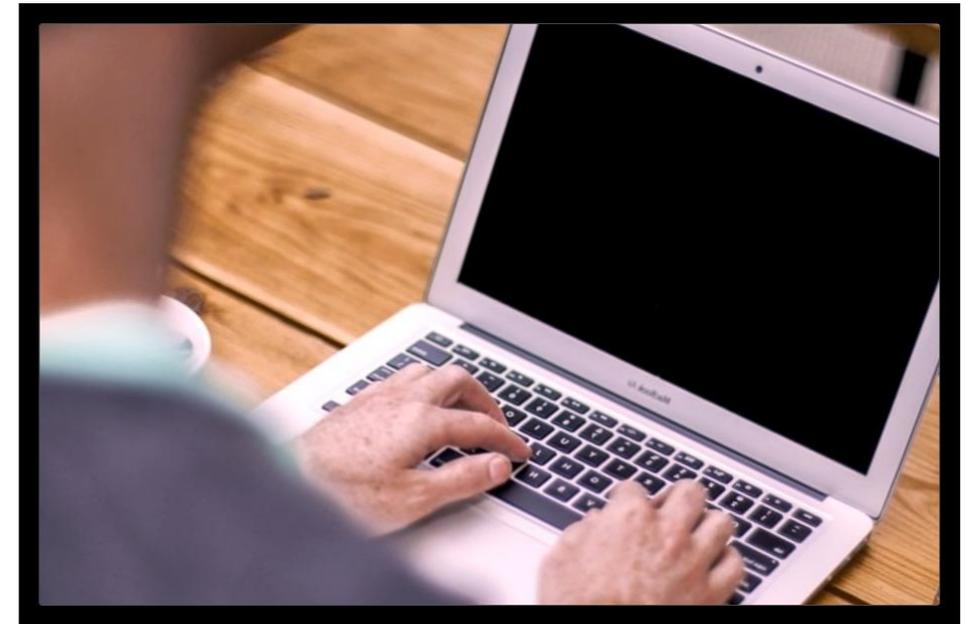
**OJO: En el Plan de Formación del PTGAS se deberán incluir y garantizar la oferta de un número de horas suficiente de cada tipo de formación indicada para cada empleado**

# Evaluación del desempeño

d) Evaluación del desempeño (máx. 30 puntos):

Se multiplicará por 0,30 puntos la media del resultado obtenido en las evaluaciones correspondientes al periodo evaluado, siempre que este resultado sea igual o superior a 60 puntos de media.

# 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.

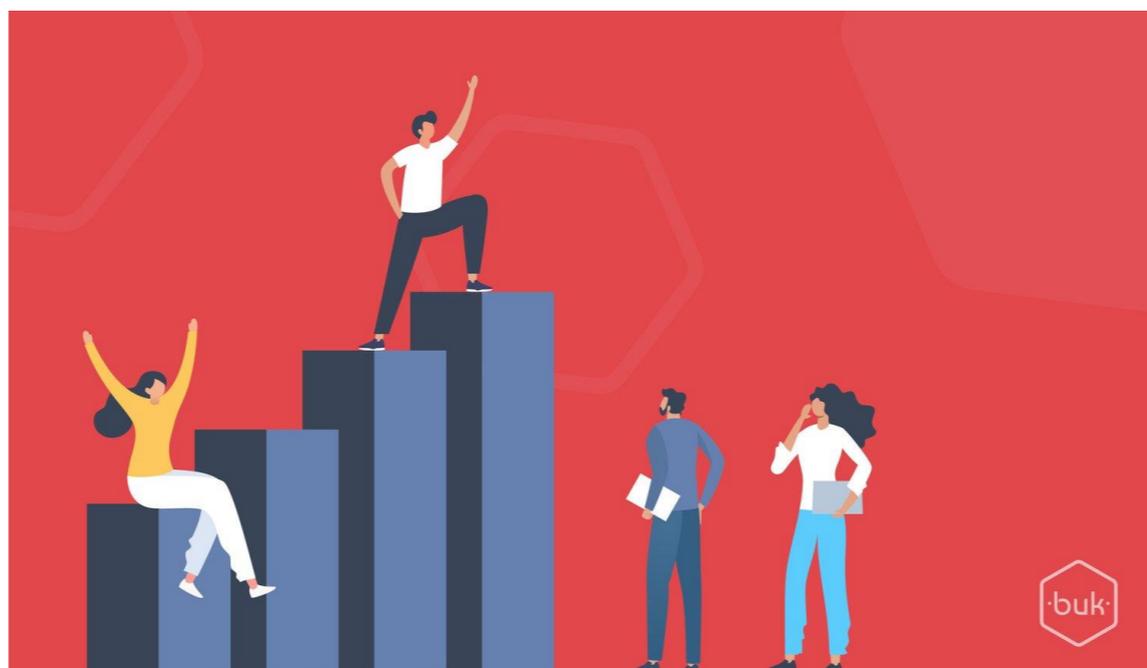
3. El reconocimiento del escalón por el presente proceso único y extraordinario producirá efectos económicos a partir del día 1/1/2025.

- No obstante, el pago se fraccionará en 3 años (2025, 2026 y 2027), salvo el personal que se jubile en esos años a los que se completará el pago total con efectos de su jubilación (DA 2ª).

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.



# La evaluación del desempeño del PTGAS de las UUPPAA

# Evaluación del desempeño

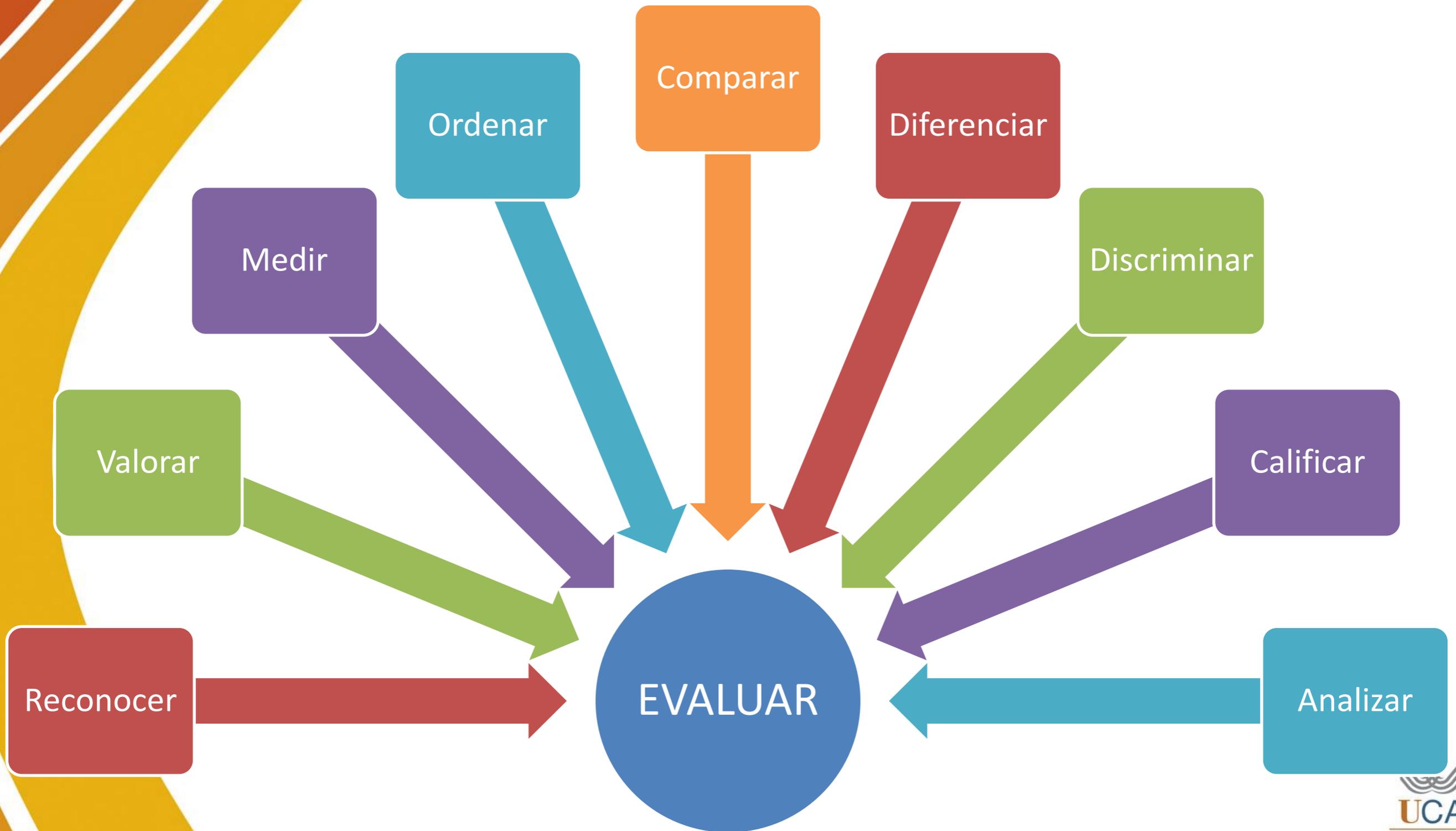
## Definición

- 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 la tareas asignadas, y se fundamenta en la cultura del aprendizaje permanente

# Sinónimos de EVALUAR



# 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.”*



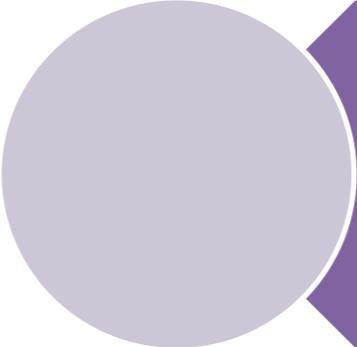
# Período y requisitos de la ED



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, salvo excepciones Gerencia



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

**A: Gestión del tiempo**

**B: Dedicación y calidad del trabajo**

**C: Iniciativa e interés en el trabajo**

**D: Trabajo en equipo**

**E: Orientación a la persona usuaria**

**F: Grado de conocimiento y aplicación de la normativa**

**G: Grado de conocimiento y ajuste a los procedimientos**

**H: Competencias digitales**

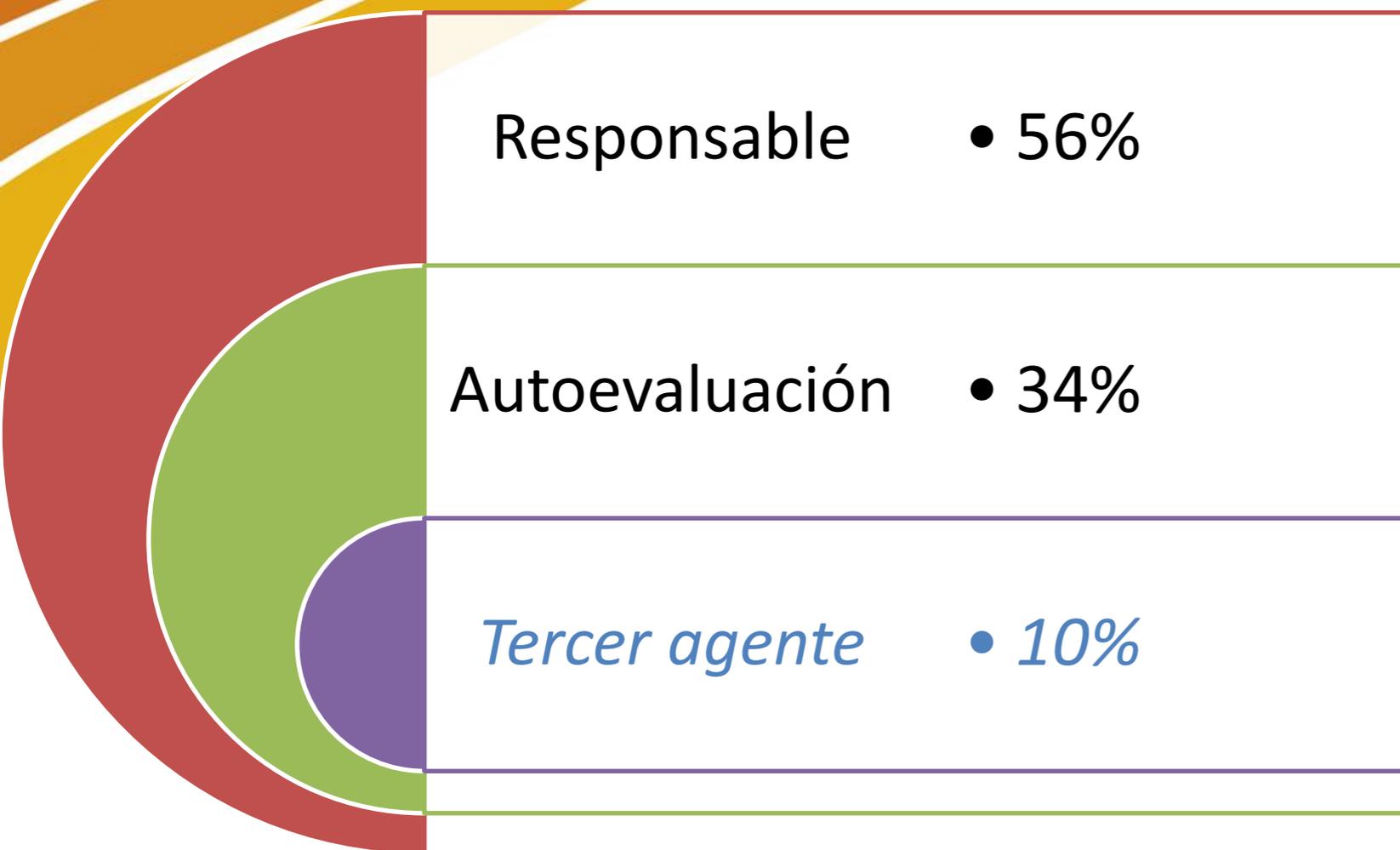


*Las Universidades determinarán 6 de las 8 competencias anteriores para cada puesto*

# Asignación competencias por puestos - UCA

Familia de puestos	Descripción Familia de puestos	Descripción puesto tipo	Código competencia asignada							
			A	B	C	D	E	F	G	H
PTIPO 1	DIRECTOR/A DE ÁREA	Director/a de Área		B	C	D		F	G	H
	JEFE/A DE SERVICIO - ADMINISTRADOR/A	Jefe/a de Servicio		B	C	D		F	G	H
		Administrador/a		B	C	D		F	G	H
		Director/a de Servicio		B	C	D		F	G	H
	JEFE/A DE SECCIÓN	Jefe/a de Sección		B	C	D		F	G	H
		Jefe/a de Bilioteca		B	C	D		F	G	H
		Subdirector/a (Funcionario)		B	C	D		F	G	H
Subdirector/a (Laboral)			B	C	D		F	G	H	
PTIPO 2	TÉCNICO/A	Técnico	A	B	C			F	G	H
	TÉCNICO/A SUPERIOR	Técnico Superior de Informática	A	B	C			F	G	H
		Titulado Superior	A	B	C			F	G	H
	TÉCNICO/A MEDIO	Técnico/a Medio Informática	A	B	C			F	G	H
		Asesor/a Técnico/a- Auditor	A	B	C			F	G	H
		Técnico de Gabinete	A	B	C			F	G	H
		Técnico/a en Gestión de RR de la Información	A	B	C			F	G	H
	Titulado/a Grado Medio	A	B	C			F	G	H	
PTIPO 3	TÉCNICO/A ESPECIALISTA	Técnico/a Especialista Informática		B		D	E	F	G	H
		Técnico/a Especialista STOEM		B		D	E	F	G	H
		Técnico/a Especialista Laboratorio		B		D	E	F	G	H
		Técnico/a Especialista		B		D	E	F	G	H
		Conductor/a Mecánico		B		D	E	F	G	H
		Delineante		B		D	E	F	G	H
	TÉCNICO/A AUXILIAR	Técnico/ Auxiliar de Conserjería		B		D	E	F	G	H
		Técnico/ Auxiliar de Laboratorio		B		D	E	F	G	H
		Técnico/ Auxiliar		B		D	E	F	G	H
		Técnico/ Auxiliar Biblioteca		B		D	E	F	G	H
PTIPO 4	ENCARGADO DE EQUIPO - COORDINADOR/A CONSERJERÍA - GESTOR/A ESPECIALISTA	Encargado/a de equipo	A	B		D		F	G	H
		Coordinador/a Servicios de Conserjería	A	B		D		F	G	H
		Gestor Especialista	A	B		D		F	G	H
PTIPO 5	GESTOR/A SECRETARIO/A	Gestor/a Departamento	A	B			E	F	G	H
		Gestor/a Auxiliar Base	A	B			E	F	G	H
		Secretario/a	A	B			E	F	G	H

# Evaluación de competencias



- *Colaboradores (hasta 5)*
- *Compañeros (hasta 3)*
- **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)**
- **El 10% del 3er agente evaluador se dividirá proporcionalmente entre el número de personas evaluadoras de este tipo**



# Questionario 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

A título orientativo, la distinción entre los valores en los diferentes intervalos estará en proporción al número de criterios que se cumplen en cada conducta evaluada, de manera que:

- En el intervalo primero (valores 1-4): se dará el valor 1 si se cumplen los cuatro criterios; el valor 2 si se cumplen tres criterios; el valor 3 si se cumplen dos criterios, y el valor 4 si se cumple solo un criterio.
- En el intervalo segundo (valores 5-8): se dará el valor 8 si se cumplen los cuatro criterios; el valor 7 si se cumplen tres criterios; el valor 6 si se cumplen dos criterios, y el valor 5 si se cumple solo un criterio.
- En el intervalo tercero (valores 9-10): se dará el valor 10 si se cumplen 3 o más criterios y el valor 9 si solo se cumplen uno o dos criterios.



# Questionario de competencias



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 diferencia de las puntuaciones en más de 5 puntos entre las otorgadas por la persona responsable y la autoevaluación



# Questionario de competencias

## **F) GRADO DE CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA NORMATIVA**

*Consiste en el grado de conocimiento que la persona empleada tiene de la normativa relativa a su unidad de destino y categoría o puesto de trabajo, demostrado en su quehacer diario. En la medida que el resultado del trabajo demuestre un importante grado de conocimiento de la normativa aplicable y aplique la misma a las cuestiones concretas que se le planteen en su día a día laboral obtendrá una valoración más alta en esta competencia.*

	<b>Indique el grado en el que la persona evaluada:</b>	<b>Valor</b>	<b>Evidencias / Justificación</b>
<b>F1</b>	Demuestra los conocimientos técnicos y/o normativos aplicables a su puesto de trabajo, categoría y unidad de destino.		
<b>F2</b>	Asegura la estabilidad y continuidad de la información y documentación para su posterior transmisión y entrega a las personas responsables.		
<b>F3</b>	Interpreta correctamente la normativa y demás procedimientos de carácter técnico en su aplicación a diferentes situaciones y contextos específicos.		
<b>F4</b>	Aplica y se ajusta a la normativa y demás procedimientos de carácter técnico en las cuestiones concretas que se plantean en el día a día de su trabajo.		



# Cumplimiento de objetivos

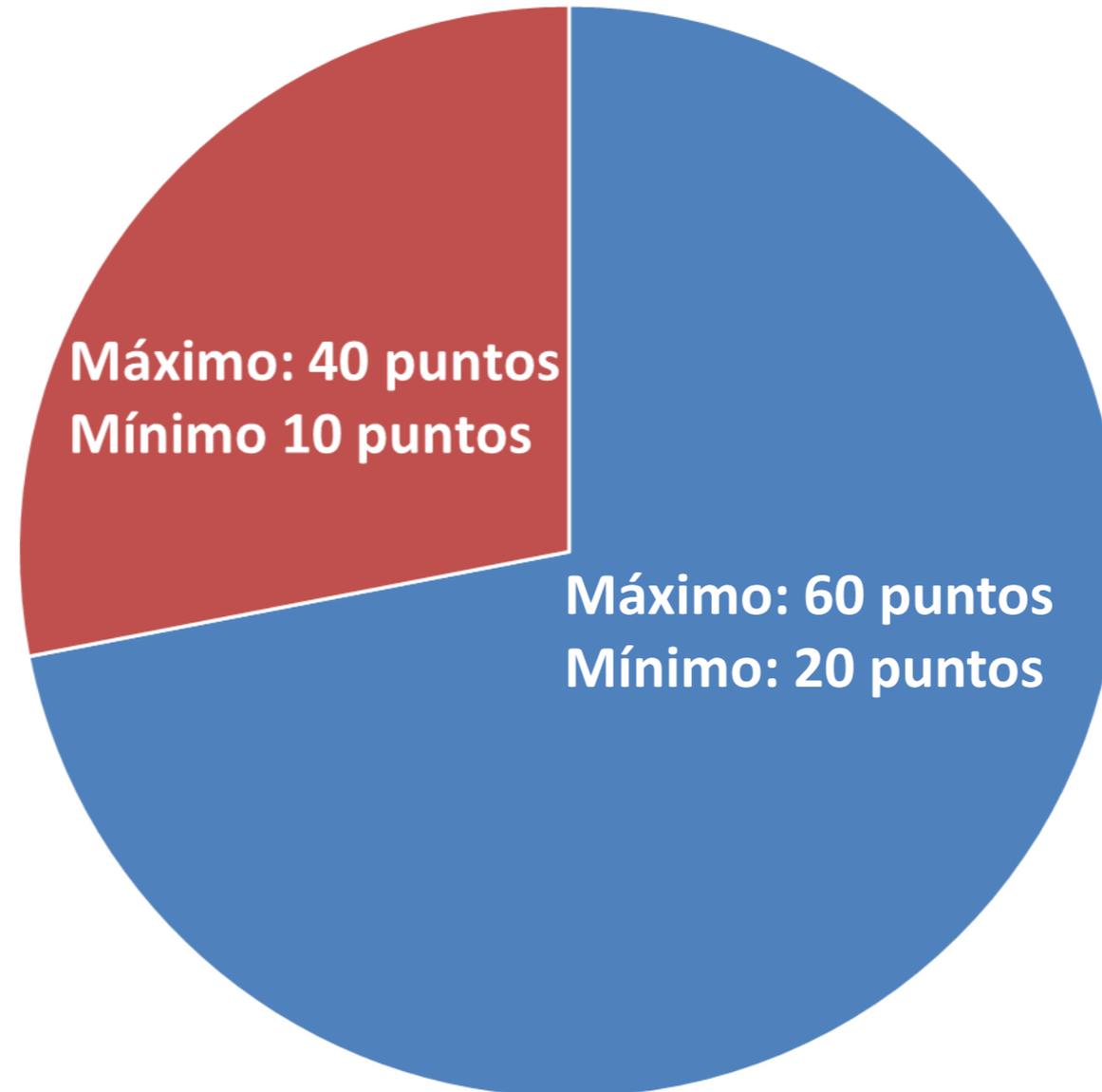
Las Universidades dispondrán de un sistema general común de dirección por objetivos, negociado con los Sindicatos, que permita la asignación y adecuada valoración del rendimiento o resultados obtenidos a través de un sistema de indicadores de cumplimiento de los objetivos asignados

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

¡Muchas gracias  
por vuestra atención!