

*Acuerdo por el que se regula
la evaluación del desempeño
y la carrera profesional
horizontal del personal
técnico, de gestión y de
administración y servicios de
las universidades públicas de
Andalucía*

25 de junio 2024

(Incluye la modificación técnica del 29 de julio de 2024)



Enseñanza

El poder de cambiar las cosas

Indice

Preámbulo	3
Título I. Evaluación del desempeño	6
Capítulo I. Disposiciones generales	6
Artículo 1. Ámbito objetivo	6
Capítulo II. Definición y características	6
Artículo 2. Ámbito subjetivo	6
Artículo 3. Definición de evaluación del desempeño	6
Artículo 4. Características de la evaluación del desempeño	6
Artículo 5. Régimen jurídico	7
Artículo 6. Necesidad	8
Capítulo III. Estructura y procedimiento	8
Artículo 7. Estructura de la evaluación del desempeño	8
Artículo 8. Evaluación de las competencias o conducta profesional	8
Artículo 9. Evaluación de las conductas profesionales	10
Artículo 10. Evaluación del cumplimiento de objetivos	11
Artículo 11. Personas evaluadoras	11
Artículo 12. Requisitos para la evaluación del desempeño	12
Artículo 13. Período de evaluación del desempeño	12
Artículo 14. Superación de la evaluación del desempeño	12
Capítulo IV. Sistema de garantías de la evaluación del desempeño	13
Artículo 15. Sistema de garantías de la evaluación del desempeño	13
Artículo 16. Comisiones de seguimiento de la evaluación del desempeño	13
Título II. Carrera profesional horizontal	14
Capítulo I. Disposiciones generales	14
Artículo 17. Ámbito objetivo	14
Artículo 18. Ámbito subjetivo	14
Capítulo II. Definición, características y estructura	14
Artículo 19. Definición de carrera profesional horizontal	14
Artículo 20. Estructura	15

Capítulo III. Acceso, progresión y evaluación.....	15
Artículo 21. Sistema de acceso y progresión en la carrera profesional horizontal.....	15
Artículo 22. Periodo de permanencia necesario para el reconocimiento del escalón profesional.....	16
Artículo 23. Evaluación del desempeño profesional.....	18
Artículo 24. Complemento retributivo de carrera profesional.....	18
Capítulo IV. Reconocimiento de escalones profesionales.....	19
Artículo 25. Estructura.....	19
Artículo 26. Procedimiento de reconocimiento de escalones profesionales.....	20
Capítulo V. Comisión de evaluación.....	21
Artículo 27. Comisión de evaluación de la carrera profesional horizontal.....	21
Artículo 28. Comisiones de seguimiento de la carrera profesional horizontal.....	22
Disposición adicional primera. Desarrollo e interpretación del acuerdo.....	23
Disposición adicional segunda. Efectos del acuerdo.....	23
Disposición adicional tercera. Ampliación de los efectos DT 2ª.....	23
Disposición transitoria primera. Evaluación del desempeño.....	23
Disposición transitoria segunda. Proceso único y extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal.....	24
Disposición derogatoria única. Derogación normativa.....	25
Disposición final primera. Entrada en vigor.....	25
Anexos.....	26

PREÁMBULO

La Mesa General de Universidades Públicas de Andalucía (en adelante, UUPPAA), de fecha de 27 de febrero de 2018, donde se ratifica el acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial del PTGAS de las UUPPAA el 6 de febrero de 2018, estableció que ***“el 50% restante hasta completar el 100% del complemento de productividad de carácter transitorio hasta la implantación de la carrera horizontal se percibirá tras el acuerdo sobre el sistema de evaluación del desempeño, requisito mínimo imprescindible para la regulación de la carrera horizontal”***.

Las UUPPAA y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de UUPPAA manifiestan su voluntad de alcanzar el citado acuerdo que permita la implantación del sistema de evaluación del desempeño y el modelo de carrera profesional horizontal que se desarrollan en este acuerdo.

La promoción del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (en lo sucesivo, PTGAS) de las universidades está comprendida dentro de su autonomía, según se establece en el artículo 3.2.j) de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU, en adelante), que dispone que la autonomía de las universidades comprende ***“La selección, formación y promoción del personal docente e investigador y personal técnico, de gestión y de administración y servicios, así como la determinación de las condiciones en que han de desarrollar sus actividades y las características de éstas”***.

En este sentido, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP, en lo sucesivo), establece en su artículo 14, letra c) el derecho, de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio, de las personas empleadas públicas ***“A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación”***, definiendo en el apartado 2 de su artículo 16 la carrera profesional como

“el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad”. El contenido concreto de la carrera horizontal se encuentra recogido en el apartado 3.a) del citado artículo 16 TRLEBEP, que dispone que la carrera profesional aplicable en cada ámbito podrá consistir, entre otras, en la ***“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”***. Así, el artículo 17 TRLEBEP contempla las reglas que se pueden aplicar en la regulación de la carrera profesional horizontal, disponiendo en su letra b) que ***“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. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida”***, debiendo determinarse, a tenor de lo dispuesto en el artículo 20.3 TRLEBEP ***“los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal (...)”***.

En idénticos términos a lo expuesto en el citado artículo 17 TRLEBEP, la Mesa Sectorial del PAS de las UUPPAA, en sesión celebrada en Sevilla, en la sede de la UNIA, el 6 de febrero de 2018, acordó por unanimidad de todos sus componentes, aprobar y elevar a la Mesa General de UUPPAA, para su ratificación, que ***“en la regulación de la carrera profesional horizontal 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. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida”*** (Anexo II. Punto 2. 4º).

En términos similares a lo expuesto en el TRLEBEP se manifiesta la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (en adelante, LFPA), que recoge la promoción profesional del personal funcionario de carrera en su artículo 50, estableciendo en su apartado 1 que ***“El personal funcionario de carrera tiene derecho a la promoción profesional, que se articulará a través de la carrera profesional, entendida como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad”***, definiendo la carrera profesional horizontal en la letra a) de su apartado 3: ***“La carrera profesional, que tendrá carácter individual, voluntario, progresivo y retribuido, se desarrollará a través de las siguientes modalidades: a) Carrera horizontal, que consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional y del desempeño sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo”***, y regulando la carrera horizontal del personal funcionario en la Sección 1.ª del Capítulo II del Título V.

La implementación de la carrera horizontal unida a la evaluación del

desempeño, conceptos que se encuentran necesariamente relacionados, dado que en el establecimiento de la primera ha de tenerse forzosamente en cuenta la segunda, conforme se establece en la mencionada anteriormente letra b) del artículo 17 TREBEP, constituye un importante complemento de los procesos de promoción profesional, permitiendo la progresión de su personal técnico, de gestión y de administración y servicios sin necesidad de cambiar de puesto, fomentando la mejora en la cualificación profesional, e incentivando una preparación y reciclaje continuos, al tiempo que se aprovecha la experiencia acumulada por el personal en su trayectoria profesional.

En el contexto de modernización y profesionalización continua de la gestión universitaria para el cumplimiento de sus fines, es esencial para las Universidades Públicas Andaluzas la implicación activa del personal técnico, de gestión y de administración y servicios y su reconocimiento a través de un sistema de carrera profesional horizontal que complemente el vertical ya existente.

Por lo que respecta al ámbito de negociación, el artículo 37 TRLEBEP, en la letra d) de su apartado 1, establece que ***“Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, (...) d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño”***.

En consecuencia, el objetivo del presente acuerdo es establecer el sistema de evaluación del desempeño, así como implantar y regular la carrera profesional horizontal del PTGAS de las UUPPAA, estructurada en seis escalones, que se irán alcanzado por el cumplimiento de los requisitos de permanencia y la evaluación en el desempeño del puesto de trabajo.

No obstante, debe reconocerse y ser tenida en cuenta la actividad y los méritos adquiridos por el desempeño profesional del personal que está prestando servicio en el momento de la implantación del sistema de carrera profesional, razón por la cual ha de especificarse una aplicación cualificada en el momento de su puesta en marcha para este personal, distinta del régimen normalizado posterior aplicable a quienes accedan al empleo público, y consistente en un proceso único y extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal.

En atención a lo expuesto, a propuesta de las UUPPAA y los sindicatos más representativos de estas, dando respuesta a la anteriormente aludida negociación recogida en el artículo 37.1.d) TRLEBEP y previo acuerdo de fecha 18 de abril de 2024 de la Mesa Sectorial de Negociación, se ha acordado:

TÍTULO I. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito objetivo.*

El presente título tiene por objeto la regulación de la evaluación del desempeño del PTGAS de las UUPPAA firmantes, estableciendo un sistema que permita evaluar la conducta profesional, desarrollada esta en las competencias profesionales requeridas para desempeñar el puesto de trabajo, y el rendimiento o el logro de resultados, entendidos como la contribución de la persona empleada pública en la consecución de los objetivos marcados por la Universidad.

Artículo 2. *Ámbito subjetivo.*

Este título se aplicará a todo el PTGAS de las UUPPAA en situación de servicio activo en estas y que perciba sus retribuciones con cargo al capítulo I de sus presupuestos. Igualmente, será aplicable al PTGAS de otras Administraciones públicas que, de acuerdo con la legislación vigente, preste servicios de manera definitiva en las UUPPAA y se encuentre en servicio activo en estas.

CAPÍTULO II DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS

Artículo 3. *Definición de evaluación del desempeño.*

La evaluación del desempeño es el 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.

Artículo 4. *Características de la evaluación del desempeño.*

1. La evaluación del desempeño tendrá como finalidad la 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.
2. La evaluación del desempeño se guiará por los siguientes principios:
 - a) Transparencia.
 - b) Objetividad.
 - c) Fiabilidad de los instrumentos.

- d) Periodicidad.
- e) Adaptación a las funciones desarrolladas.
- f) Imparcialidad.
- g) No discriminación.
- h) Publicidad.

3. Los objetivos de la evaluación del desempeño en las UUPPAA son:

- a) Servir de instrumento para el perfeccionamiento del desarrollo profesional. El resultado de la evaluación y el balance de las adecuaciones a cada puesto ha de servir como herramienta para detectar y proyectar el plan de formación del PTGAS, basado en las necesidades reales. Los resultados de la evaluación del desempeño tienen que servir tanto para detectar necesidades formativas como para potenciar la participación de las personas trabajadoras en dichas actividades.
- b) Diagnosticar la situación laboral y solicitar un compromiso de mejora continua: la evaluación del desempeño debe servir para conocer los puntos fuertes y débiles de la Universidad en sus tareas de gestión y corregir las no conformidades que se detecten. Tiene que ir encaminada hacia la gestión por competencias.
- c) Mejorar el clima laboral y favorecer unas relaciones mejores tanto con la institución como con respecto a las compañeras y compañeros y a las personas usuarias.
- d) Ayudar al desarrollo personal y profesional de las personas empleadas públicas, para motivar, involucrar en los objetivos e incentivar su iniciativa y participación en la organización.
- e) Contar con uno de los requerimientos necesarios para la progresión en la carrera profesional horizontal.
- f) Establecer un complemento retributivo, como consecuencia de su resultado y no como causa inicial. La retribución complementaria ha de servir para premiar el esfuerzo de una persona empleada pública en comparación con otra.
- g) Aquellos otros que establezca la normativa aplicable.

Artículo 5. Régimen jurídico.

La evaluación del desempeño del PTGAS de las UUPPAA se regulará por lo previsto en el artículo 20 TRLEBEP y en el presente Acuerdo, así como en lo

establecido en el capítulo III del título II de la LFPA en lo no previsto en estos.

Artículo 6. Necesidad.

Para la percepción del cuarto tramo del Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios que presta el PTGAS de las UUPPAA, así como de cualquiera de los escalones en que se estructura la carrera profesional horizontal será necesaria la superación de la evaluación del desempeño en los términos que se establecen en el presente acuerdo.

CAPÍTULO III ESTRUCTURA Y PROCEDIMIENTO

Artículo 7. Estructura de la evaluación del desempeño.

1. La evaluación del desempeño del PTGAS de las UUPPAA se estructura en la valoración de los siguientes elementos:
 - a) El desempeño profesional de las personas empleadas públicas en relación con sus conocimientos, habilidades y aptitudes desarrolladas en competencias o conductas profesionales en la ejecución de sus funciones y tareas.
 - b) El logro de resultados en relación con la superación de los objetivos establecidos por la Universidad.
2. En la evaluación de las conductas profesionales se tendrán en cuenta la eficiencia en la ejecución de su trabajo, la dedicación y el grado de calidad de este, la iniciativa e interés demostrado, la capacidad de trabajo en equipo y la orientación al usuario. Asimismo, se valorarán los conocimientos y aplicación de estos en relación con la normativa y procedimientos que gestione, así como el conocimiento y uso de las nuevas tecnologías que permitan desarrollar las competencias digitales necesarias para la realización eficiente del trabajo.
3. En la valoración del logro de los objetivos establecidos se tendrá en cuenta la superación de estos en relación con los indicadores de cumplimiento establecidos, así como, en su caso, la participación en la consecución de dichos objetivos en el supuesto en que estos sean grupales o referidos a la unidad en la que se preste servicios.

Artículo 8. Evaluación de las competencias o conducta profesional.

1. Se definen las competencias como la combinación de conocimientos, habilidades y aptitudes que se manifiestan en conductas profesionales observables y objetivables que llevan al éxito en el trabajo.
2. En la evaluación de la conducta profesional se valorarán 6 de entre las siguientes ocho competencias. Las universidades determinarán

qué competencias eligen para cada puesto y nunca menos de 6:

- a) **Gestión del tiempo.** Sin perjuicio del cumplimiento horario que legalmente corresponda en cada caso, esta competencia profesional está destinada a valorar el aprovechamiento eficiente de la jornada y horario en relación con los trabajos encomendados y los plazos establecidos.
- b) **Dedicación y calidad del trabajo realizado.** Consiste en el grado de dedicación y responsabilidad con los que se desarrolla el trabajo, respondiendo con especial implicación a los incrementos de volumen de trabajo, tiempo invertido en la actividad y grado de ajuste a los estándares en la ejecución del trabajo.
- c) **Iniciativa e interés en el trabajo.** Esta competencia profesional hace referencia al número de ideas y calidad de estas que aporten nuevos planteamientos y/o soluciones con respecto a la actividad de su puesto, así como el grado de autonomía, motivación y constancia mostrado en el desarrollo del trabajo. En la medida que la persona trabajadora aporte nuevos sistemas de trabajo y/o requiera poca motivación para la realización de sus tareas obtendrá una puntuación más alta en esta dimensión.
- d) **Trabajo en equipo.** Esta competencia profesional hace referencia a la implicación de la persona empleada en los equipos de trabajo que se configuran en la unidad, demostrando valores de empatía y colaboración con el resto de las compañeras y de los compañeros y alineados con las directrices marcadas por los responsables.
- e) **Orientación a la persona usuaria.** Esta competencia profesional se refiere a la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a las personas usuarias, identificando sus necesidades y expectativas y dando satisfacción a estas.
- 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.

- g) **Grado de conocimiento y ajuste a los procedimientos.** Consiste en el grado de conocimiento que la persona empleada tiene de los procedimientos aplicables en su unidad de destino y categoría o puesto de trabajo, demostrado en su quehacer diario. En la medida que el trabajo demuestre un importante grado de conocimiento de los procedimientos aplicables y se ajuste a los mismos en las cuestiones concretas que se le planteen en su día a día laboral obtendrá una valoración más alta en esta competencia.
- h) **Competencias digitales.** Consiste en el grado de conocimiento que la persona empleada tiene de las aplicaciones ofimáticas, informáticas y tecnológicas y materiales, herramientas y equipos específicos relativos a su unidad de destino y categoría o puesto de trabajo, demostrado en su quehacer diario. En la medida que el trabajo demuestre un importante grado de conocimiento de las tecnologías aplicables y pericia en el uso de estos en las cuestiones concretas que se le planteen en su día a día laboral obtendrá una valoración más alta en esta competencia.

Artículo 9. Evaluación de las conductas profesionales.

1. La evaluación de las competencias o conductas profesionales establecidas en el artículo 8 se realizará mediante la cumplimentación por las personas evaluadoras que se indican en los apartados 1 y 2 del artículo 11 de un cuestionario de competencias, común para todas las UUPPAA, que contendrá la correspondiente escala de medida. Cada conducta incluida en el cuestionario objeto de evaluación será valorada en una escala Likert de 1 a 10.
2. La evaluación de la universidad tendrá un valor ponderado del 66% del valor total. En el proceso de evaluación habrá que incluir una evaluación externa, tal como se recoge en los artículos 11.1. y 15.2. La autoevaluación por parte de la persona empleada pública que se somete a evaluación tendrá un valor ponderado del 34%.
3. Se establecerán los mecanismos necesarios para asegurar que, en el proceso de evaluación de la conducta profesional, referido al sistema andaluz, el resultado final tienda a una distribución normal, adoptándose las medidas oportunas para corregir desviaciones acusadas.
4. El cuestionario de competencias profesionales será aprobado y, en su caso, revisado y modificado, por las universidades, previa negociación con las Organizaciones Sindicales participantes en este Acuerdo.

Artículo 10. Evaluación del cumplimiento de objetivos.

1. Las Universidades dispondrán de un sistema general común de dirección por objetivos 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.
2. 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.

3. 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 conforme se establece en el artículo 14.
4. El sistema general común de dirección por objetivos será aprobado por las UUPPAA, previa negociación con las Organizaciones Sindicales participantes en este Acuerdo.

Artículo 11. Personas evaluadoras.

1. La evaluación de las competencias se realizará por la persona superior jerárquica de cada persona empleada pública y por la propia persona empleada pública. Así mismo, actuarán otras personas evaluadoras, tales como personas usuarias, pares, colaboradores (personas subordinadas) o personas técnicas expertas en evaluación. En el procedimiento de evaluación participará una persona evaluadora designada por la Gerencia entre los miembros del PTGAS de una UUPPAA diferente a la de la persona empleada pública que se somete a evaluación, conforme se indica en los artículos 11.3 y 15.2, asegurando que esta tercera persona evaluadora tenga los conocimientos específicos necesarios sobre la conducta profesional de la persona evaluada que garanticen la adecuada evaluación. A estos efectos, por la Gerencia de cada Universidad u órgano competente en materia de PTGAS se determinará la relación de personas empleadas y evaluadoras. Si alguna persona no quiere someterse a la evaluación de desempeño, tendrá que comunicarlo a la Gerencia de manera fehaciente. En la evaluación realizada por la persona responsable será necesario señalar una o varias conductas específicas que sirvan como justificación y evidencia del valor dado en cada una de las conductas

del cuestionario.

2. La determinación de las personas evaluadoras en relación con la evaluación del cumplimiento de los objetivos se realizará conforme al sistema de dirección por objetivos establecidos en cada Universidad.
3. Así mismo, tendrán la consideración de personas evaluadoras los miembros del Comité Técnico de Reclamaciones que se establece en el artículo 15.

Artículo 12. Requisitos para la evaluación del desempeño.

Para participar en el proceso de evaluación del desempeño, será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:

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

A estos efectos, las vacaciones, permisos reglamentarios (excluidas licencias o permisos sin retribución), bajas por accidente laboral o enfermedad profesional, permisos/licencias/bajas relacionadas con el embarazo de riesgo, la maternidad, la paternidad o el parto, la violencia de género y los créditos sindicales parciales serán considerados de servicios efectivos del puesto. En tal caso, las personas serán evaluadas por el periodo de trabajo efectivo.

Las personas que durante el periodo de evaluación completo se encuentren haciendo uso de créditos sindicales estarán exentas de realizar la evaluación, sin perjuicio de que, a todos los efectos, sea considerada como superada con la puntuación mínima que se establezca para ello.

- b) No cumplir sanción disciplinaria por falta grave o muy grave durante el período evaluado. Si la persona se encuentra en situación de ejecución de la sanción, no podrá solicitar la evaluación ese año, teniendo que esperar a la próxima convocatoria.
- c) 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.

Artículo 13. Período de evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño se llevará a cabo bienalmente y se resolverá antes del 30 de junio del año siguiente a la finalización del periodo a evaluar.

Artículo 14. Superación de la evaluación del desempeño.

1. La valoración numérica total de la evaluación del desempeño será

de 100 puntos máximo, con el siguiente desglose:

- a) Evaluación de las competencias o conductas profesionales: máximo de 60 puntos.
 - b) Evaluación del logro de objetivos: máximo de 40 puntos.
2. La evaluación del desempeño se considerará superada cuando se alcancen, al menos, 60 puntos de la puntuación máxima, no pudiendo obtenerse menos de 20 puntos en la evaluación de la conducta profesional y menos de 10 puntos en el logro de objetivos.

CAPÍTULO IV. SISTEMA DE GARANTÍAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 15. Sistema de garantías de la evaluación del desempeño.

1. Contra el resultado de la evaluación del desempeño se podrá interponer reclamación ante el Comité Técnico de Reclamaciones de la Universidad en el plazo de quince días desde que se publique o notifique dicho resultado.
2. El Comité Técnico de Reclamaciones, que tendrá carácter técnico, estará formado por la Gerencia u órgano competente en materia de PTGAS, o persona en quien delegue, y cuatro miembros designados por aquella siendo al menos uno de ellos un PTGAS miembro de una Universidad Pública Andaluza diferente a la de la persona empleada pública que se someta a evaluación.
3. El Comité Técnico de Reclamaciones realizará las actuaciones que estime necesarias para resolver las reclamaciones presentadas en el plazo de tres meses, prorrogables por este mismo tiempo.
4. El Comité Técnico de Reclamaciones elevará una propuesta de modificación o ratificación del resultado de la evaluación del desempeño a la Gerencia u órgano competente en materia de PTGAS, que será en último término la competente para dictar resolución. Contra esta resolución se podrá interponer recurso de alzada ante el Rector o la Rectora en los plazos y formas que determine la normativa en materia de procedimiento administrativo.

Artículo 16. Comisiones de seguimiento de la evaluación del desempeño.

1. Existirá una Comisión de Seguimiento paritaria en cada Universidad, formada por la Gerencia u órgano competente en materia de PTGAS y aquellas personas que designen las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación Andaluza de Universidad, que velará porque, con carácter general, se cumplan los principios que deben regir el proceso de evaluación del desempeño indicados en

el artículo 4.2.

2. Así mismo, existirá una Comisión de Seguimiento paritaria en el ámbito de las UUPPAA formado por las Gerencias u órganos competentes en materia de PTGAS, o personas en quien deleguen las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo, que velará, además de por el cumplimiento de los principios mencionados en el apartado anterior, por la homogeneidad del modelo, para la valoración global de los procesos realizados y los resultados obtenidos, así como formular propuestas de mejora de dichos resultados.
3. La representación de las organizaciones sindicales en las dos Comisiones de Seguimiento anteriores se distribuirá proporcionalmente en función de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales en el sector del PTGAS en cada Universidad, para la del apartado 1, y en el conjunto de las UUPPAA, para la del apartado 2.

TÍTULO II. CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 17. Ámbito objetivo.

El presente título tiene por objeto la regulación de la carrera profesional horizontal del PTGAS de las UUPPAA firmantes, estableciendo un 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.

Artículo 18. Ámbito subjetivo.

Este título se aplicará a todo el PTGAS de las UUPPAA en situación de servicio activo en estas y que perciba sus retribuciones con cargo al capítulo I de sus presupuestos. Igualmente, será aplicable al PTGAS de otras Administraciones públicas que, de acuerdo con la legislación vigente, preste servicios de manera definitiva en las UUPPAA y se encuentre en servicio activo en estas.

CAPÍTULO II. DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA

Artículo 19. Definición de carrera profesional horizontal.

La carrera profesional horizontal del PTGAS de las UUPPAA tiene las

siguientes características:

- a) Voluntaria: corresponde a cada persona decidir su incorporación al sistema de progresión, previo cumplimiento de los requisitos de acceso establecidos.
- b) Individual: representa el reconocimiento al desarrollo y trayectoria profesional de cada persona, sin que implique un cambio del puesto de trabajo ni en la actividad que se desarrolla. A estos efectos, se entenderá cambio de puesto de trabajo cuando se produzca un cambio de grupo/subgrupo o nivel de complemento de destino, en el PTGAS funcionario, o de grupo/categoría, en el PTGAS laboral.
- c) Creciente: se desarrolla a través de diversos escalones para los que el nivel de exigencia, en cuanto al acceso a estas, es progresivamente mayor, siendo también progresivamente mayor el incentivo ligado a la misma.
- d) Evaluable: se basa en la evaluación de la competencia profesional y del desempeño del puesto de trabajo para acceder a cada uno de los escalones de la carrera profesional.
- e) Retribuida por escalones profesionales: en los términos establecidos en este acuerdo.

Artículo 20. Estructura.

La carrera profesional horizontal se estructura en seis escalones:

- a) Primer escalón o escalón de acceso a la carrera horizontal.
- b) Segundo escalón.
- c) Tercer escalón.
- d) Cuarto escalón.
- e) Quinto escalón.
- f) Sexto escalón.

CAPÍTULO III. ACCESO, PROGRESIÓN Y EVALUACIÓN

Artículo 21. Sistema de acceso y progresión en la carrera profesional horizontal.

1. El derecho a la carrera profesional horizontal se iniciará automáticamente desde la toma de posesión como personal funcionario de carrera o desde del nombramiento como personal funcionario interino o desde la firma del primer contrato como personal laboral,

siempre que la persona cumpla los criterios que se han utilizado para el reconocimiento del 50% del tramo transitorio, siendo estos los mismos que para el cuarto tramo, del Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los servicios que presta el PTGAS de las UUPPAA, establecido por Acuerdo entre las organizaciones sindicales más representativas y las Universidades públicas el 24 de julio de 2003, y desarrollado mediante Acuerdo de 18 de mayo de 2007 de la Mesa Negociadora del PTGAS de las UUPPAA.

2. El acceso a los escalones previstos en el artículo anterior requerirá de convocatoria previa y del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente acuerdo, con la única excepción del primer escalón, que se obtiene automáticamente con los requisitos recogidos en el apartado anterior.
3. La progresión en la carrera profesional consistirá en el ascenso consecutivo a cada uno de los escalones previstos en este acuerdo.
4. Se establecen como requisitos para obtener el segundo escalón de la carrera profesional o para acceder a cada uno de los escalones superiores hasta el sexto, los siguientes:
 - a) Ostentar la condición de personal funcionario o laboral y desempeñar sus funciones en una de las UUPPAA, percibiendo sus retribuciones con cargo al capítulo I de sus presupuestos.
 - b) Presentar la solicitud para obtener el segundo escalón de la carrera profesional o para acceder a cada uno de los escalones superiores, en el plazo y en la forma que se determine en las correspondientes convocatorias.
 - c) Acreditar el número de años de permanencia como personal funcionario o laboral, a fecha de cada convocatoria, establecidos para obtener el segundo escalón, así como los establecidos para acceder a los escalones superiores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.
 - d) Superar las evaluaciones y requisitos correspondientes a los méritos exigibles en cada escalón.

Artículo 22. Periodo de permanencia necesario para el reconocimiento del escalón profesional.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será requisito para el reconocimiento de cualquiera de los escalones de la carrera profesional la permanencia continuada o interrumpida del personal

en situación de servicio activo en cualquier UUPPAA o en otra Universidad pública o Administración pública, o en cualquier otra situación que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo, en el correspondiente grupo o categoría durante el periodo de tiempo y en las condiciones que a continuación se indican:

- a) Para obtener el primer escalón será necesario haber tomado posesión como funcionario de carrera o haber sido nombrado funcionario interino o haber firmado un contrato como personal laboral y cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 21.1.
 - b) Para conseguir el segundo escalón será necesario acreditar 6 años de permanencia en el ente administrativo referido en el punto primero, según la calificación establecida en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, todo ello, a la fecha prevista en la correspondiente convocatoria.
 - c) La evaluación para acceder a los escalones sucesivos hasta el sexto podrá solicitarse transcurridos 6 años desde la precedente evaluación positiva, tomándose como fecha de inicio del cómputo del plazo el día siguiente a la finalización del anterior periodo de permanencia cuya evaluación se ha solicitado.
2. A los efectos de la permanencia continuada o interrumpida del personal en situación de servicio activo en cualquier UUPPAA o en otra Universidad pública o Administración pública, las vacaciones, permisos reglamentarios (excluidas licencias o permisos sin retribución), bajas por accidente laboral o enfermedad profesional, permisos/licencias/bajas relacionadas con el embarazo de riesgo, la maternidad, la paternidad o el parto, la violencia de género, los créditos sindicales parciales serán considerados de servicios efectivos del puesto. En tal caso, las personas serán evaluadas por el periodo de trabajo efectivo.
 3. Las personas que durante todo el periodo de evaluación completo se encuentren haciendo uso de créditos sindicales estarán exentos de realizarla, sin perjuicio de que, a todos los efectos, sea considerada como superada la valoración de la carrera profesional con la puntuación mínima que se establezca para ello y, en consecuencia, reconocido el escalón profesional solicitado según el procedimiento indicado en el artículo 26.

Artículo 23. Evaluación del desempeño profesional.

Será requisito necesario para alcanzar cualquier escalón profesional la evaluación positiva del desempeño profesional, salvo para el primer escalón en los términos establecidos en los artículos 21.1 y 22.1.a) del presente acuerdo.

Artículo 24. Complemento retributivo de carrera profesional.

1. El reconocimiento expreso de los distintos escalones profesionales alcanzados conllevará la percepción del complemento de carrera profesional horizontal y la consolidación de dichos escalones.
2. El personal será retribuido con el importe correspondiente a la totalidad de los escalones que tenga perfeccionados en los diferentes Grupos/Subgrupos que tenga reconocidos desde el primero y con los importes que se detallan en el apartado 4 de este artículo. Si se cambia de Grupo/Subgrupo se mantendrán los escalones reconocidos en los anteriores Grupos/Subgrupos en la cuantía correspondiente a estos.
3. Los efectos económicos derivados del reconocimiento del escalón correspondiente se producirán a partir del día uno de enero del año siguiente al de su reconocimiento, salvo para el caso del primer escalón, cuyo efecto será el 1 de enero de 2024 o la fecha en la que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 21.1 de este acuerdo.
4. Las cuantías anuales correspondientes a los distintos escalones profesionales serán las siguientes:

Escalón	A1/ Grupo I	A2/B/ Grupo II	C1/ Grupo III	C2/ Grupo IV
1	Cantidades fijadas para el cuarto tramo del Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios.			
2	1.270€	1.123€	912€	775€
3	1.270€	1.123€	912€	775€
4	1.270€	1.123€	912€	775€
5	1.270€	1.123€	912€	775€
6	1.270€	1.123€	912€	775€

5. Los importes del apartado 4 de este artículo se incrementarán en la misma medida que las retribuciones del personal del sector público que se establezcan, en su caso, por la Administración General del Estado, en su porcentaje máximo para cada año.

CAPÍTULO IV. RECONOCIMIENTO DE ESCALONES PROFESIONALES

Artículo 25. Estructura.

1. La valoración de la carrera profesional horizontal se estructura en los siguientes apartados:
 - 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): 3,34 puntos por año en el período de 6 años o de manera proporcional si el tiempo es inferior.
 - b) Calidad de los trabajos realizados (máx. 10 puntos): se valorará 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 en el período evaluado de carrera horizontal. 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.
 - 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).

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.

- d) Evaluación del desempeño (máx. 30 puntos): se multiplicará por 0,30 puntos la media del resultado obtenido en las evaluaciones correspondientes al período evaluado de carrera horizontal, siempre que este resultado sea igual o superior a 60 puntos de media.

2. Para entender superada la valoración de la carrera profesional y, en consecuencia, reconocido el escalón profesional solicitado según el procedimiento indicado en el artículo siguiente, será necesario obtener una puntuación total de al menos 60 puntos.

Artículo 26. Procedimiento de reconocimiento de escalones profesionales.

1. Mediante resolución del Rector o de la Rectora de cada UUPPAA se convocará, con carácter anual, en el mes de enero, el proceso para el reconocimiento de los escalones profesionales en que se divide el sistema de carrera profesional horizontal, salvo lo dispuesto en este acuerdo para el primer escalón. La fecha máxima establecida en la convocatoria para la presentación de las solicitudes será el 28 de febrero del año en curso.
2. En el plazo que se determine en la convocatoria, se presentarán las solicitudes de reconocimiento de escalón profesional en el modelo

normalizado, adjuntándose los documentos que, en su caso, se indiquen en aquella a los efectos de la valoración de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, la formación y los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño.

3. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, comprobado el cumplimiento del requisito de permanencia mínima previsto para el acceso a cada escalón y a la vista del resultado de la evaluación del desempeño y del resto de la documentación que, en su caso, se determine en orden a la valoración de los criterios fijados en el artículo anterior, se procederá a su valoración por la Comisión de Evaluación, quien elevará una propuesta de resolución sobre el reconocimiento o denegación del escalón solicitado, concediéndose un plazo de alegaciones de diez días a las personas interesadas. Finalizado el plazo de alegaciones y valoradas estas por la Comisión de Evaluación, se dictará la resolución definitiva por el Rector o la Rectora de la Universidad. Frente a dicha resolución, las personas interesadas podrán interponer los recursos que en su caso procedan conforme a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
4. La fecha límite de finalización del procedimiento será el 30 de junio del año en curso.

CAPÍTULO V. COMISIÓN DE EVALUACIÓN

Artículo 27. Comisión de Evaluación de la carrera profesional horizontal.

1. La Comisión de Evaluación es el órgano colegiado encargado del estudio y propuesta de resolución de las solicitudes de reconocimiento de escalones de la carrera profesional horizontal que se presenten.
 - a) La Comisión de Evaluación, con presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas, estará integrada por siete miembros, y tendrá la siguiente composición:
 - b) Presidencia: Gerente/a o persona en quien delegue.
 - c) Vicepresidencia: Vicegerente/a o persona que asuma las funciones de Dirección de Personal caso de no haber Vicegerente/a, que actuará como Presidente/a en caso de ausencia de este/a.

- d) Secretaría: persona funcionaria del Área de Recursos Humanos, a propuesta de la Gerencia.
2. Vocales: cuatro personas Responsables de Área/Servicio/Centro/Unidad o similar de la Universidad, a propuesta de la Gerencia, nombrados para cada convocatoria.
 3. Para cada convocatoria se designarán las personas suplentes de dichos miembros.
 4. Los miembros, titulares y suplentes, de esta Comisión deberán ser personal funcionario de carrera o personal laboral fijo en activo, con destino en cada UUPPAA y con una contrastada carrera profesional.
 5. A la Comisión le corresponden las siguientes funciones:
 - a) Comprobar el cumplimiento de los requisitos previstos en este acuerdo para el reconocimiento del escalón dentro de la carrera profesional horizontal.
 - b) Valorar las solicitudes de reconocimiento del escalón de la carrera profesional horizontal, de acuerdo con la documentación presentada.
 - c) Dictar la propuesta de resolución del personal a quien se le reconozca o se le deniegue el escalón solicitado.
 - d) Recabar los informes de evaluación de desempeño que fuesen necesarios.
 - e) Estudiar las reclamaciones en materia de carrera horizontal.
 6. A esta Comisión le serán de aplicación las normas de funcionamiento que se establecen en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 28. Comisiones de seguimiento de la carrera profesional horizontal.

1. Existirá una Comisión de Seguimiento paritaria en cada Universidad, formada por la Gerencia u órgano competente en materia de PTGAS y aquellas personas que designen las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación Andaluza de Universidad, que velará porque, con carácter general, se cumplan los principios que deben regir el proceso de evaluación de la carrera profesional horizontal.
2. Así mismo, existirá una Comisión de Seguimiento paritaria en el ámbito de las UUPPAA formado por las Gerencias u órganos competentes en materia de PTGAS, o personas en quien

deleguen las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación Andaluza de Universidad, que velará, además de por el cumplimiento de los principios mencionados en el apartado anterior, por la homogeneidad del modelo, para la valoración global de los procesos realizados y los resultados obtenidos, así como formular propuestas de mejora de dichos resultados.

3. La representación de las organizaciones sindicales en las dos Comisiones de Seguimiento anteriores se distribuirá proporcionalmente en función de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales en el sector del PTGAS en cada Universidad, para la del apartado 1, y en el conjunto de las UUPPAA, para la del apartado 2.

Disposición adicional primera. Desarrollo e interpretación del acuerdo.

Se faculta a las Gerencias de las UUPPAA para dictar cuantas Instrucciones resulten necesarias para desarrollar o interpretar el contenido del presente acuerdo previa negociación con los órganos de representación. Para ello, podrán solicitar informe a la Asesoría Jurídica de cada UUPPAA.

Disposición adicional segunda. Efectos del acuerdo.

El presente acuerdo en su conjunto y en particular la Disposición Transitoria 2º tendrán plenos efectos para todo el personal que se jubile durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2027, siéndole de aplicación en el momento de la jubilación las cantidades previstas para los escalones que le hubiesen sido reconocidos y abonándose en un único pago la suma de los importes correspondientes a dichos escalones.

Disposición adicional tercera. Ampliación de los efectos DT 2ª.

El personal que tenga cumplidos los requisitos correspondientes al 5º y 6º escalón podrá ser evaluado en el año 2027, siendo de aplicación las cantidades correspondientes a los mencionados escalones con efectos de 1 de enero de 2028, quedando vinculada su cobertura económica a la aplicación del nuevo modelo de financiación que se desarrolle a partir del año 2028.

Disposición transitoria primera. Evaluación del desempeño.

1. El sistema de evaluación del desempeño previsto en el presente Acuerdo comenzará a aplicarse en el año 2024.
2. En el primer semestre del año 2024 deberá estar elaborado el sistema general común de Dirección por Objetivos de las Universidades públicas de Andalucía.

3. 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. Asimismo, en el caso de contar con un sistema de determinación de objetivos e indicadores, las Universidades que dispongan de este podrán igualmente realizar la evaluación de los objetivos durante dicho semestre, a efectos de la primera evaluación del desempeño. De no disponer de aquel, para esta primera evaluación del desempeño bastará con la evaluación de las competencias, ajustando las puntuaciones necesarias para su superación a este hecho.
4. Como consecuencia del carácter piloto de la primera evaluación de las competencias o conductas profesionales prevista en el apartado anterior, se podrán modificar los elementos que conforman la misma, previa negociación con las organizaciones sindicales, modificándose, en consecuencia, el presente acuerdo.
5. La segunda y siguientes evaluaciones del desempeño se realizarán en los plazos y procedimiento establecidos en el presente acuerdo, modificado, en su caso, conforme se indica en el apartado anterior.

Disposición transitoria segunda. Proceso único y extraordinario de acceso a la carrera profesional horizontal.

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.
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.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente acuerdo.

Disposición final primera. Entrada en vigor.

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1/1/2024.

ANEXOS

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

1. Cada conducta profesional incluida en el cuestionario será valorada en una escala de 1 a 10, siendo 1 el valor mínimo y 10 el valor máximo, considerando que el valor 10 se dará a la persona trabajadora que realiza siempre el comportamiento que se señala, siendo referente por ello para el resto de personas trabajadoras integrantes de la unidad, y el valor 1 a la persona que no lo realiza nunca, otorgando el resto de valores de manera progresiva según la siguiente escala:

Valores de 1 a 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 de 5 a 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 de 9 a 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.
2. 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.
3. Fórmula de cálculo:

$$REC = RER + RAE + R3E$$

$$RER = 6 * 0,56 * \sum_{i=1}^n Vci/n$$

$$RAE = 6 * 0,34 * \sum_{i=1}^n Vci/n$$

$$R3E = 6 * 0,10 * \sum_{i=1}^n Vci/n^{(1)}$$

- (1) En caso de que haya más de un tercer agente evaluador, se dividirá 10 entre el número de evaluadores para calcular el valor ponderado de cada uno.

Siendo:

REC: Resultado de la evaluación de competencias.

RER: Resultado de la evaluación de competencias de la persona responsable. RAE: Resultado de la autoevaluación de competencias.

R3E: Resultado de la evaluación de competencias del tercer agente evaluador. Vc: Valor de cada una de las conductas.

n: Número de conductas del cuestionario.

4. 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.
5. 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.

A) GESTIÓN DEL TIEMPO

Sin perjuicio del cumplimiento horario que legalmente corresponda en cada caso, esta competencia profesional está destinada a valorar el aprovechamiento eficiente de la jornada y horario en relación con los trabajos encomendados y los plazos establecidos.

	Indique el grado en el que la persona trabajadora evaluada:	Valor	Evidencias/ Justificación
A1	Dispone de una lista de tareas diaria, semanal o mensual para ejecutarlas con eficiencia.		
A2	Planifica el trabajo para saber, exactamente, qué tiene que hacer, cómo y cuándo tiene que hacerlo.		
A3	Cumple su jornada de trabajo sin tener un índice elevado de retrasos, incumplimiento de los sistemas de control horario o ausencias no justificadas.		
A4	Establece hitos de seguimiento de sus tareas, teniendo en cuenta los plazos finales.		
A5	Comienza y finaliza las tareas dentro de los tiempos establecidos en la jornada habitual de trabajo.		
A6	Trabaja más allá de su jornada normal cuando las circunstancias extraordinarias y/o urgentes lo requieren.		

	Indique el grado en el que la persona trabajadora evaluada:	Valor	Evidencias/ Justificación
A7	Adapta su tiempo de trabajo para dar respuesta a circunstancias extraordinarias y urgentes que generen un trabajo adicional al previamente fijado, sin que suponga una modificación de la jornada de trabajo.		
A8	Identifica y optimiza las actividades que pudieran consumir un tiempo excesivo de trabajo.		
A9	Minimiza o evita distracciones en su tiempo efectivo de trabajo.		

B) DEDICACIÓN Y CALIDAD DEL TRABAJO REALIZADO

Consiste en el grado de dedicación y responsabilidad con los que se desarrolla el trabajo, respondiendo con especial implicación a los incrementos de volumen de trabajo, tiempo invertido en la actividad y grado de ajuste a los estándares en la ejecución del trabajo.

	Indique el grado en el que la persona trabajadora evaluada:	Valor	Evidencias/ Justificación
B1	Transmite confianza cuando realiza su trabajo a las personas trabajadoras y usuarias.		
B2	Reconoce y asume responsabilidad por sus errores, aprendiendo de ellos para mejorar en el futuro.		
B3	Su trabajo destaca por los óptimos resultados que obtiene.		

	Indique el grado en el que la persona trabajadora evaluada:	Valor	Evidencias/ Justificación
B4	Revisa su trabajo para comprobar que los resultados que obtiene cumplen con las tareas que le son asignadas.		
B5	Realiza el trabajo de forma metódica y rigurosa, cuidando todos los detalles relacionados con las tareas (forma, presentación, utilidad para el usuario, etc.).		
B6	Cumple las instrucciones y directrices profesionales dictadas por sus superiores.		
B7	Establece mecanismos para detectar errores en el trabajo y corregirlos.		
B8	Analiza el grado de ajuste a los estándares de calidad en la ejecución de su trabajo y mejora los mismos.		
B9	Contribuye a simplificar procesos y evitar burocracia innecesaria, ayudando a promover la eficiencia.		

C) INICIATIVA E INTERÉS EN EL TRABAJO

Esta competencia profesional hace referencia al número de ideas y calidad de estas que aporten nuevos planteamientos y/o soluciones con respecto a la actividad de su puesto, así como el grado de autonomía, motivación y constancia mostrado en el desarrollo del trabajo. En la medida que la persona trabajadora aporte nuevos sistemas de trabajo y/o requiera poca motivación para la realización de sus tareas obtendrá una puntuación más alta en esta dimensión.

	Indique el grado en el que la persona trabajadora evaluada:	Valor	Evidencias/ Justificación
C1	Muestra un elevado grado de compromiso en la ejecución de su trabajo.		
C2	Se anticipa a los cambios y nuevos requerimientos, generando propuestas ante nuevas necesidades.		
C3	Analiza aquellos aspectos que pueden ser objeto de mejora, buscando soluciones e ideas alternativas que mejoren la calidad del trabajo.		
C4	Forma equipo de trabajo con el resto de sus compañeros y compañeras, fomentando el trabajo eficaz, eficiente y flexible.		
C5	Propone y/o participa en el desarrollo y puesta en marcha de ideas o proyectos novedosos.		
C6	Propone y/o participa en la implantación de nuevas soluciones y procedimientos a los problemas del trabajo.		

	Indique el grado en el que la persona trabajadora evaluada:	Valor	Evidencias/ Justificación
C7	Se ofrece para participar en proyectos o actividades adicionales fuera de sus responsabilidades habituales, mostrando su interés en ampliar su experiencia y contribuir al éxito del equipo.		
C8	Realiza el trabajo con autonomía y suficiencia sin requerir una constante supervisión.		
C9	Demuestra un alto grado de automotivación, sin requerir un constante estímulo por parte de la persona responsable.		
C10	Demuestra interés por actualizar y adquirir conocimientos para su desarrollo profesional.		

D) TRABAJO EN EQUIPO

Esta competencia profesional hace referencia a la implicación de la persona empleada en los equipos de trabajo que se configuran en la unidad, demostrando valores de empatía y colaboración con el resto de las compañeras y de los compañeros y alineados con las directrices marcadas por los responsables.

	Indique el grado en el que la persona trabajadora evaluada:	Valor	Evidencias/ Justificación
D1	Genera un buen clima de trabajo y colaboración entre las personas que componen el equipo.		
D2	Participa activamente en la propuesta de decisiones conjuntas del equipo.		
D3	Respeto a sus compañeras y compañeros, sin utilizar expresiones agresivas en el trato con estas.		
D4	Prioriza los intereses del equipo a sus intereses particulares.		
D5	Reconoce y respeta los roles de la jefatura y del resto de sus compañeras y compañeros en el trabajo.		
D6	Tiene en cuenta cómo afecta su trabajo al resto del equipo.		
D7	Tiene en cuenta cómo afecta el trabajo del resto del equipo en el suyo propio.		

	Indique el grado en el que la persona trabajadora evaluada:	Valor	Evidencias/ Justificación
D8	Realiza su trabajo teniendo en cuenta las instrucciones y directrices marcadas por la persona responsable.		
D9	Es proclive a la participación en equipos de trabajo transversales y a la colaboración con otros equipos de trabajo.		

E) ORIENTACIÓN A LA PERSONA USUARIA

Esta competencia profesional se refiere a la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a las personas usuarias, identificando sus necesidades y expectativas y dando satisfacción a estas.

	Indique el grado en el que la persona trabajadora evaluada:	Valor	Evidencias/ Justificación
E1	Se comunica con las personas usuarias de forma clara y eficaz, y les transmite confianza.		
E2	Trata con atención y respeto a las personas usuarias, intentando agradecerlas en todo momento, facilitando el ejercicio de sus derechos y mostrando transparencia en la información que desee obtener.		
E3	Responde a las objeciones que presentan las personas usuarias, ofreciendo argumentos claros y convincentes.		

	Indique el grado en el que la persona trabajadora evaluada:	Valor	Evidencias/ Justificación
E4	Empatiza con las personas usuarias para entenderlas con claridad, identificando sus necesidades y expectativas.		
E5	Respeta a las personas usuarias, sin utilizar expresiones agresivas en el trato con estas.		
E6	Se involucra en la búsqueda de una solución que cumpla con las necesidades de las personas usuarias.		
E7	Consigue resolver los problemas y requerimientos planteados por las personas usuarias, en la medida de lo posible.		
E8	Se adelanta a las necesidades de las personas usuarias intentando satisfacer sus expectativas y demandas.		

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.

	Indique el grado en el que la persona trabajadora evaluada:	Valor	Evidencias/Justificación
F1	Demuestra los conocimientos técnicos y/o normativos aplicables a su puesto de trabajo, categoría y unidad de destino.		
F2	Asegura la estabilidad y continuidad de la información y documentación para su posterior transmisión y entrega a las personas responsables.		
F3	Interpreta correctamente la normativa y demás procedimientos de carácter técnico en su aplicación a diferentes situaciones y contextos específicos.		
F4	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.		
F5	Conoce la jurisprudencia y/o los dictámenes e informes de otros órganos técnicos relacionados con la normativa aplicable a su puesto de trabajo.		
F6	Se adapta a los cambios normativos aplicando la nueva regulación.		

G) GRADO DE CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN A LOS PROCEDIMIENTOS

Consiste en el grado de conocimiento que la persona empleada tiene de los procedimientos aplicables en su unidad de destino y categoría o puesto de trabajo, demostrado en su quehacer diario. En la medida que el trabajo demuestre un importante grado de conocimiento de los procedimientos aplicables y se ajuste a los mismos en las cuestiones concretas que se le planteen en su día a día laboral obtendrá una valoración más alta en esta competencia.

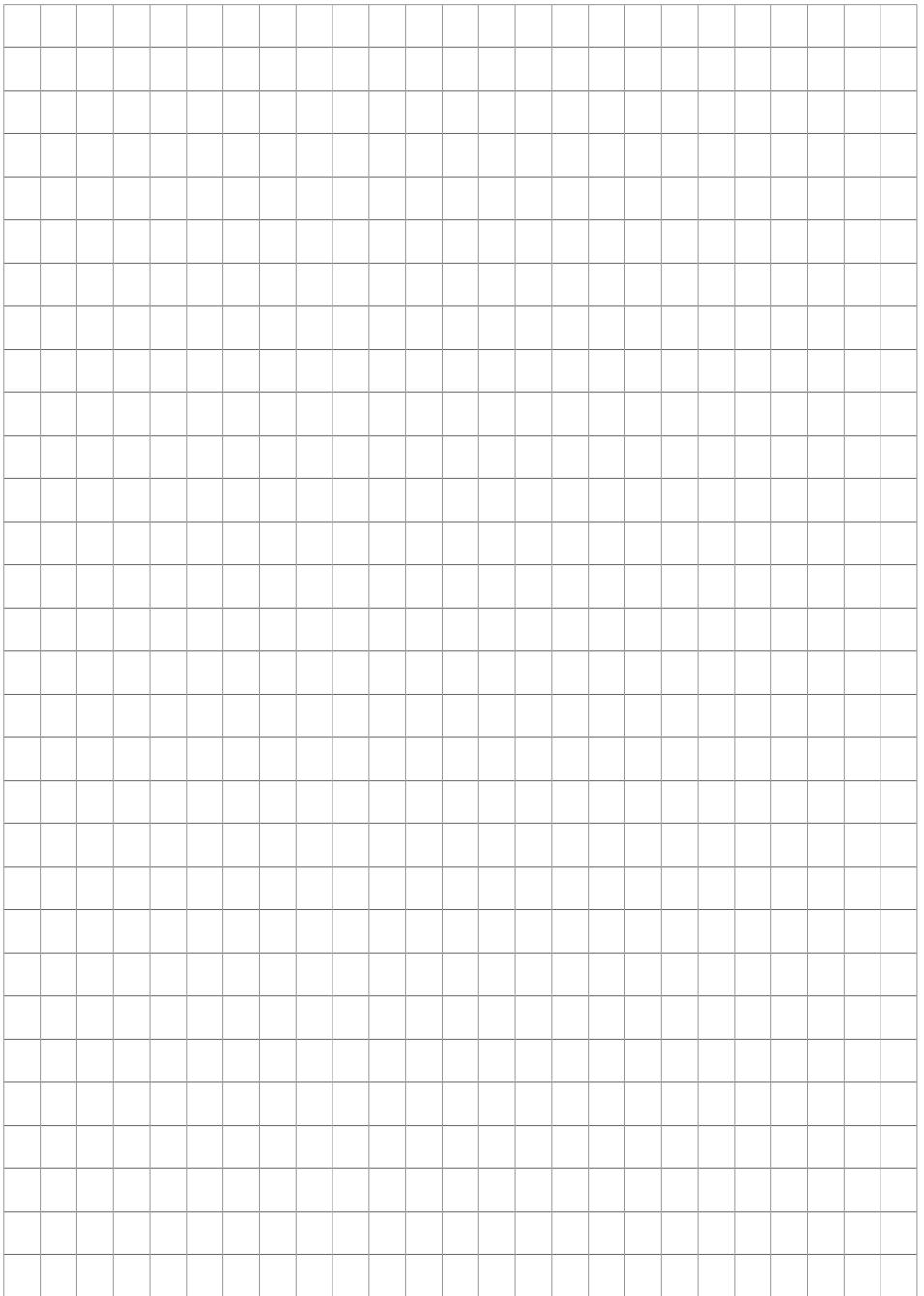
	Indique el grado en el que la persona trabajadora evaluada:	Valor	Evidencias/Justificación
G1	Demuestra conocimientos de los procedimientos aplicables en los procesos correspondientes a su puesto de trabajo y las interrelaciones con los demás procedimientos de su área y/o servicio.		
G2	Interpreta correctamente el procedimiento establecido en su aplicación a diferentes situaciones y contextos específicos.		
G3	Aplica y se ajusta a los procedimientos establecidos en los procesos correspondientes a su puesto de trabajo.		
G4	Se adapta a los cambios de los procedimientos aplicando las nuevas versiones o actualizaciones.		
G5	Observa las normas sobre prevención, seguridad y salud laboral.		
G6	Propone acciones que mejoren los procedimientos que se gestionan en su unidad.		

H) COMPETENCIAS DIGITALES

Consiste en el grado de conocimiento que la persona empleada tiene de las aplicaciones ofimáticas, informáticas y tecnológicas y materiales, herramientas y equipos específicos relativos a su unidad de destino y categoría o puesto de trabajo, demostrado en su quehacer diario. En la medida que el trabajo demuestre un importante grado de conocimiento de las tecnologías aplicables y pericia en el uso de estos en las cuestiones concretas que se le planteen en su día a día laboral obtendrá una valoración más alta en esta competencia.

	Indique el grado en el que la persona trabajadora evaluada:	Valor	Evidencias/Justificación
H1	Usa adecuadamente las herramientas, materiales y equipos específicos relativos a su puesto de trabajo, categoría y unidad de destino.		
H2	Utiliza adecuadamente las aplicaciones informáticas que le facilita la Universidad para obtener, evaluar, almacenar, producir e intercambiar información de manera segura.		
H3	Utiliza adecuadamente los recursos tecnológicos disponibles con el fin de realizar de un modo eficiente las tareas que le son encomendadas.		
H4	Sus conocimientos digitales le permiten adaptarse a las necesidades originadas por la implementación de nuevas tecnologías en la Universidad.		
H5	Sus conocimientos digitales le permiten resolver incidencias técnicas básicas relacionadas con el uso de las herramientas, aplicaciones o recursos tecnológicos y digitales, ya sea de forma independiente o buscando ayuda cuando sea necesario.		

	Indique el grado en el que la persona trabajadora evaluada:	Valor	Evidencias/Justificación
H6	Administra los recursos y bienes públicos adecuada y eficientemente y no utiliza estos en provecho propio o de persona allegada.		
H7	Tiene capacidad para anticiparse y detectar deficiencias, proponiendo mejoras en las funcionalidades de las herramientas y equipos que utiliza.		



tu sindicato

Almería
UAL

Cañada San Urbano. Carretera Sacramento, s/n.
Edificio Central.

Cádiz
UCA

<https://ssccoo.uca.es/>

Córdoba
UCO

<https://www.uco.es/ccoo/>

Granada
UGR

<https://ccoo.ugr.es/>

Huelva
UHU

<https://ccoouhu.wordpress.com/>

Jaén
UJA

<https://www.ujaen.es/representacion/ccoo/>

Málaga
UMA

<https://ccoouma.org/>

Sevilla
USE

<https://ccoous.es/>

**Pablo de
Olavide**
UPO

Carretera Sevilla-Utrera, Km. 1.
Edificio 14, Planta baja.

**Universidad
Internacional
de Andalucía**
UNIA

Américo Vespucio, 2.
Isla de la Cartuja. 41092 Sevilla.



Enseñanza

FEANDALUCIA.CCOO.ES

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES

 @feccooand

 @ccoofeandalucia

 @feccooand

 @feccooand

 F. Enseñanza de CCOO de Andalucía