

REGULACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PAS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público –EBEP, artículo 20.1– señala que la evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

Esta evaluación es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia de una persona en su puesto de trabajo, es, por tanto, un procedimiento de valoración del rendimiento laboral individual y de su potencial laboral.

El mismo EBEP –artículo 20– señala que las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados y determinarán sus efectos, en la forma en que las normas específicas lo establezcan, en las siguientes materias:

- Carrera profesional horizontal
- Formación
- Provisión de puestos de trabajo
- Percepción de retribuciones complementarias
- Continuidad en el puesto de trabajo

Entre los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño, se encuentran:

- Mantener niveles de eficiencia y productividad en las diferentes áreas funcionales, acorde con los requerimientos de la empresa.
- Establecer estrategias de mejoramiento continuo, cuando el candidato obtiene un resultado "negativo".
- Aprovechar los resultados como insumos de otros modelos de recursos humanos que se desarrollan en la universidad.
- Permitir mediciones del rendimiento del trabajador y de su potencial laboral.
- Dar oportunidades de desarrollo de carrera, crecimiento y condiciones de participación a todos los miembros de la organización, considerando tanto los objetivos de la universidad como los individuales.

En todo caso, los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

1. Objeto

En el marco de la potestad de autoorganización de la Universidad de Málaga, el presente

documento tiene por objeto establecer el modelo que regule la evaluación del desempeño del Personal de Administración y Servicios (PAS), que será único para todos los efectos previstos en el EBEP.

2.- Ámbito de aplicación

Este procedimiento será de aplicación al personal funcionario de carrera, funcionario interino, personal laboral indefinido y de sustituciones que ocupen plazas con cargo al Capítulo I de los presupuestos.

3.- Marco temporal de referencia

La evaluación del desempeño será anual para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación y se llevará a cabo en la primera mitad del año siguiente al evaluado.

El periodo a evaluar tomará como referencia el año natural comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre o la parte correspondiente de acuerdo con lo regulado en el apartado 4.

La primera Evaluación del Desempeño valorará los resultados obtenidos en el periodo anual inmediatamente anterior a la entrada en vigor de estas normas.

4.- Requisitos para poder participar en la Evaluación del Desempeño anual.

Haber estado en la situación administrativa de servicio activo dentro del periodo evaluable que le sea de aplicación de acuerdo con el siguiente párrafo.

Desempeñar efectivamente puestos de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación recogido en el punto 2, durante al menos 6 meses en el año evaluado.

A estos efectos las vacaciones, permisos reglamentarios (excluidas licencias o permisos sin retribución), bajas por accidente laboral o enfermedad profesional y bajas por maternidad serán considerados de desempeño efectivo del puesto.

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

5.- Organización del modelo de Evaluación del Desempeño

La valoración del desempeño será individual y tendrá en cuenta el análisis de resultados derivados del cumplimiento tanto de objetivos colectivos como de objetivos individuales a lo largo del año natural. En el caso de haber desempeñado más de un puesto de trabajo en el periodo a evaluar, la Evaluación del Desempeño se realizará sobre el puesto que durante mayor tiempo se haya desempeñado.

Antes del 31 de enero de cada año, deben estar fijadas las metas y objetivos de la Unidad Funcional y los objetivos individuales de cada trabajador, para ello, cada responsable se deberá reunir con cada uno de los trabajadores que componen su equipo de trabajo y elaborarán un plan de trabajo de acuerdo a las competencias requeridas para el desempeño del trabajo en relación a los objetivos de la Unidad.

Su estructura estará organizada como sigue:

- **Resultados colectivos (60 puntos):**
 - Pacto por la mejora de la Unidad Funcional
- **Resultados individuales (40 puntos):**
 - Evaluación de competencias.

5.1.- Objetivos Colectivos (Pacto por la mejora de la unidad funcional 60 puntos)

El Plan de Mejora de las Unidades Funcionales, puesto en marcha de forma coordinada entre la Gerencia y las distintas Unidades Funcionales en el marco del Acuerdo sobre el Complemento de Productividad para la mejora y calidad de los servicios que presta el PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, y materializado formalmente en el Pacto por la Mejora que cada una de las unidades han firmado, se ha revelado como un instrumento esencial para la promoción de la mejora continua en la gestión de los procesos de Centros, Servicios y Unidades.

El estudio de los indicadores y las evidencias aportadas en la Memoria de Seguimiento, permiten valorar el grado de consecución de cada acción prevista y, por extensión, del conjunto del Pacto por la Mejora en su ámbito de actuación. Este grado de consecución es un buen indicador del trabajo colectivo de la unidad, entendido como el resultado de la agregación de las aportaciones de cada miembro, y, por tanto, debe de ser considerado a la hora de establecer medidas concretas de reconocimiento.

La Gerencia ayudada por los técnicos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y RS, será la encargada de valorar el cumplimiento de los objetivos planteados.

5.2.- Objetivos Individuales (Evaluación de competencias 40 puntos)

Las competencias son capacidades individuales que integran conocimientos, habilidades, prácticas y acciones necesarias para contribuir al buen funcionamiento de los servicios.

La evaluación de competencias es el proceso sistemático para recoger evidencias

sobre el desempeño de una persona en relación con el perfil profesional requerido para el puesto de trabajo que ocupa. Trata de valorar el potencial laboral del trabajador identificando tanto sus fortalezas como los elementos que deben ser reforzados.

La Universidad de Málaga dispone de su modelo de evaluación de competencias y el perfil de competencias asociadas a los puestos de trabajo organizados a partir de puestos tipo.

La Evaluación de Competencias en la Universidad de Málaga tendrá las siguientes características:

- Se realizará con carácter general con una periodicidad anual.
- Los resultados obtenidos tendrán carácter individual y podrán ser tenidos en cuenta a la hora de determinar las acciones formativas a las que tendrá acceso el personal evaluado.

El modelo de evaluación constará de las siguientes fases:

- **Entrevista fijación objetivos individuales:** Antes del 31 de enero de cada año, deben estar fijadas las metas y objetivos de la Unidad Funcional y los objetivos individuales de cada trabajador, para ello, cada responsable se deberá reunir con cada uno de los trabajadores que componen su equipo de trabajo y elaborarán un plan de trabajo de acuerdo a las competencias requeridas para el desempeño del trabajo en relación a los objetivos de la Unidad. Este documento servirá de base para la posterior evaluación de las competencias a realizar a final de año que otorgue los puntos para la verificación de los resultados individuales.
- **Autoevaluación:** el personal deberá contestar un cuestionario preestablecido de respuestas alternativas que relacionará las competencias definidas para su puesto de trabajo y el nivel con el que el trabajador las desempeña. Este cuestionario proporcionará un valor numérico entre 0 y 40 puntos.
- **Evaluación por parte del Responsable:** cada responsable deberá contestar un cuestionario preestablecido de respuestas alternativas que relacionará las competencias definidas para el puesto de trabajo desempeñado por la persona evaluada y el nivel con el que el trabajador las desempeña. Este cuestionario proporcionará un valor numérico entre 0 y 40 puntos.
- **Valoración final de la Evaluación de Competencias:** el valor final se corresponderá con la media aritmética resultante de las puntuaciones

alcanzadas en la Autoevaluación y en la Evaluación por parte del Responsable:

$$EC = ((AE + ER) / 2)$$

EC= Evaluación Competencias

AE= AutoEvaluación

ER= Evaluación del Responsable

El resultado final computará hasta un máximo de 40 puntos en la Evaluación del Desempeño.

No obstante, en el caso de que la diferencia entre AE y ER sea superior a 6 puntos, el interesado podrá presentar, en el plazo de 15 días desde que se haga público el resultado de la Evaluación de Competencias, escrito de alegaciones ante la Gerencia que, una vez solicitado informe al responsable que realizó la ER, resolverá lo que proceda sobre la Evaluación de Competencias del interesado.

La Gerencia informará a los Órganos de Representación del PAS de los criterios generales usados en la determinación de los responsables que habrán de realizar las ER.

Disposición Adicional Primera: Aplicación a los complementos ligados a la productividad

Para generar el derecho a la percepción de cualquier complemento retributivo ligado a la partida presupuestaria denominada productividad del PAS, será necesario haber obtenido una calificación de al menos 75 puntos en la Evaluación del Desempeño.

El abono de los complementos de productividad que se integran en la partida presupuestaria denominada productividad, se realizará en función del tiempo efectivo de desempeño de puestos de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación recogido en el punto 2 (en adelante TD), que se aplicará como se indica a continuación:

- TD >= 90%: 100% de la cantidad prevista para cada tramo
- TD <90%: Cantidad prevista x %TD

A estos efectos las vacaciones, permisos reglamentarios (excluidas licencias o permisos sin retribución), bajas por accidente laboral o enfermedad profesional y bajas por maternidad serán considerados de desempeño efectivo del puesto.

Durante el primer trimestre de cada año se procederá a realizar el cómputo de tiempo de desempeño efectivo de puestos de trabajo, durante el año inmediatamente anterior, en los

términos establecidos en esta disposición adicional. Como resultado de ello, el Servicio de Habilitación y Seguridad Social procederá, con cargo a la nómina y, preferiblemente, con cargo a las cuantías devengadas en concepto de productividad, a la compensación de las cantidades que pudieran haberse abonado indebidamente durante el año anterior.

Los Representantes Sindicales serán evaluados mediante los apartados del modelo que sean de aplicación a su situación teniendo en cuenta el porcentaje de crédito horario de dedicación a las tareas sindicales.

Disposición Adicional Segunda: Comisión de seguimiento

Se constituye una comisión paritaria de seguimiento de las garantías establecidas en este Acuerdo, que estará compuesta por 2 miembros de cada una de las Centrales Sindicales representativas en el ámbito de negociación del Personal de Administración y Servicios y 2 por el Comité de Empresa PAS, en el caso de que suscriban este acuerdo, y por un número de representantes de la Universidad igual al del total de los representantes de los trabajadores que se reunirá siempre que lo solicite la mayoría de alguna de las representaciones.

Los acuerdos de la comisión requerirán la mayoría de cada una de las partes. La mayoría social se determinará en proporción a la representatividad alcanzada en este ámbito por cada organización sindical. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y control de los contenidos de este Acuerdo.
- Seguimiento y evaluación del mismo.
- La interpretación que pueda derivarse de su clausulado y la aplicación de sus disposiciones a las circunstancias sobrevenidas no previstas.
- Las propuestas de adaptación del presente Acuerdo y de sus anexos a los cambios normativos que se puedan producir o a las variaciones que puedan producirse en relación con la estructura y ámbito de los distintos Departamentos.
- Asimismo, serán funciones de la Comisión de Seguimiento todas aquellas que en tal sentido decidan las partes y aquellas a las que de manera expresa se remita el presente Acuerdo.