



ACUERDO SOBRE 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

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 funcional y temporal 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. Su vigencia será anual y podrá ser revisado con ese carácter a solicitud de cualquiera de las partes firmantes. De no mediar denuncia alguna, se entenderá prorrogado tácitamente por idéntico período.



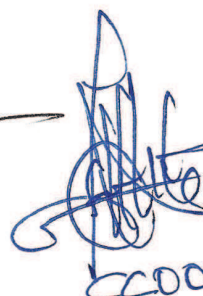
JMA



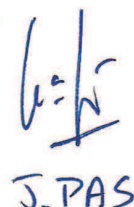
FETE-UGT



CGT



CCDO



J.PAS



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.

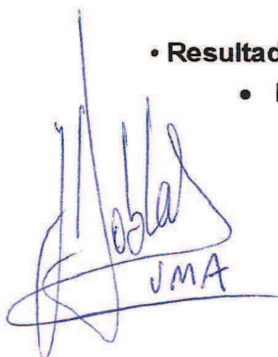
Su estructura estará organizada como sigue:

• Resultados colectivos (60 puntos):

- Pacto por la mejora de la Unidad Funcional

• Resultados individuales (40 puntos):

- Evaluación de competencias (30 puntos).



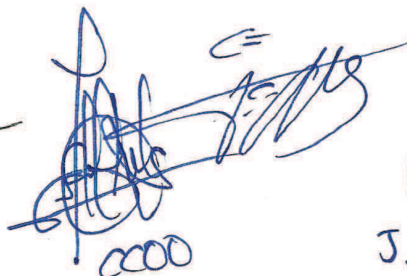
JMA



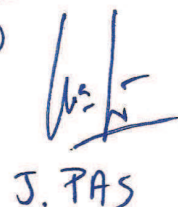
FETE-UGT



CGT



CCOO



J. PAS



- Cumplimiento de compromisos individuales (10 puntos).

5.1.- Objetivos Colectivos (Contrato Programa UMA)

5.1.1.- Pacto por la mejora de la unidad funcional

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 será la encargada de valorar esta propuesta y fijar definitivamente las condiciones del Pacto por la Mejora.

La valoración del grado de cumplimiento se realizará como sigue:

OBJETIVO	INDICADOR	puntos
Plan de Gestión 2012. Fijación de metas a niveles de cumplimiento de los Indicadores de Gestión, de las Cartas de Servicios y de los distintos Contratos Programas de la UMA, Centros y Departamentos.	Comprobación acta y aprobación por parte del Responsable del Equipo de Gobierno con competencias. Registro en isotools Memoria de Resultados	10
Plan de Mejora 2012. Terminación de las acciones ya comenzadas y despliegue de nuevas acciones de mejora determinadas por el Equipo de Mejora e informadas por la Gerencia como consecuencia de las Quejas y Sugerencias recibidas, de las Encuestas, de la Evaluación EFQM, etc..	Registros en ISOTOOLS	10
Proceder a una nueva Autoevaluación EFQM de cada	Informe de autoevaluación.	5

FETE-UGT

CGT

CCOO

J. PAS



unidad funcional a través del programa AGORA y obtener 300 o más puntos.	Registros en AGORA	
Determinación del Plan de Personas 2012 . Se realizará una previsión de las necesidades de personal para atender la temporalidad en los procesos que componen el trabajo de la Unidad Funcional.	Registro en ISOTOOLS	5
Mantener el sistema de los Indicadores de Gestión (de los Procesos y de la Carta de Servicios) y realizar comparaciones con otras unidades similares.	Registro en ISOTOOLS	5
Seguir sistematizando la colaboración entre los Responsables de distintas Unidades Funcionales que sean necesarios para mejorar nuestros procesos y alcanzar los objetivos planteados, alianzas con otras UF tanto de la Universidad de Málaga como de cualquier otra organización externa.	Registro en ISOTOOLS	5
Las unidades funcionales deben cumplir con las bases de ejecución del presupuesto y las instrucciones de la Gerencia para el cierre del ejercicio. En el caso de incumplimiento de plazas o instrucciones, se tendrán en cuenta en la valoración final de la auditoría.	Informe de no cumplimiento por parte de Gerencia.	5
Seguir integrando en el Sistema de Gestión de la Calidad de nuestra UF, el Sistema de Gestión Medioambiental .	Registro en ISOTOOLS	5
Seguir integrando en el Sistema de Gestión de la Calidad de nuestra UF, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales .	Registro en ISOTOOLS	5
Seguir colaborando con la Dirección de Comunicación e Información en todo aquello que afecte a los Planes de Comunicación y la puesta en marcha de la nueva WEB (general de la UMA como particular de la UF)	Informe del Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional.	5

La puntuación obtenida por la unidad, máximo 60 puntos, será la suma de los valores en puntos de las acciones específicas valoradas como conseguidas por la Gerencia.

Dicha puntuación será computada en la Evaluación del Desempeño individual de cada uno de los trabajadores de la unidad incluidos en el alcance del Pacto por la Mejora.

UMA

FETE-UGT

CGT

CCOO

J. PAS



5.2.- Objetivos Individuales. (40 puntos)

5.2.1.- Evaluación de competencias (30 puntos)

Las competencias son capacidades individuales que integran conocimientos, habilidades, prácticas y acciones.

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 determinará su modelo de evaluación de competencias y el perfil de competencias asociadas a los puestos de trabajo que podrán estar organizadas a partir de puestos tipo. En todo caso, habrá que tener en cuenta el Diccionario de Competencias establecido para todas las Universidades Andaluzas e incluir las ya definidas en los Acuerdos de Homologación.

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

- Se realizará con carácter general con una periodicidad bienal. No obstante, el año en que no corresponda realizarla de forma generalizada, se hará una convocatoria específica en la que se podrá someter a evaluación, previa petición individual, el personal incluido en el ámbito de aplicación establecido en el apartado 2 de estas normas, que no tenga una evaluación del desempeño favorable en el año anterior.
- 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. En la Evaluación del Desempeño se computará siempre la puntuación obtenida por cada persona en la última Evaluación de Competencias que haya realizado en los 2 años inmediatamente anteriores.
- El modelo de evaluación podrá constar de las siguientes fases:
 - **Autoevaluación:** el personal contestará un cuestionario preestablecido de respuestas alternativas que relacionará las competencias definidas para su puesto de trabajo y el nivel con el que el trabajador/a las desempeña. Este cuestionario proporcionará un valor numérico entre 0 y 30 puntos.

FETE-UGT

CGT

CCOO

J. PAS



- **Evaluación por parte del Responsable:** cada responsable contestará 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/a las desempeña. Este cuestionario proporcionará un valor numérico entre 0 y 30 puntos.
- **Evaluación por parte de los compañeros de la unidad:** cada componente de la unidad contestará 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/a las desempeña. Este cuestionario proporcionará un valor numérico entre 0 y 30 puntos.
- **Evaluación por parte de los clientes de la unidad:** cada unidad será evaluada por los clientes de la misma mediante 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/a las desempeña. Este cuestionario proporcionará un valor numérico entre 0 y 30 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, la Evaluación por parte del Responsable, las Evaluaciones de los compañeros de la unidad y las Evaluaciones de los clientes de la unidad:

$$EC = (AE + nE) / n + 1$$

EC= Evaluación Competencias

AE= AutoEvaluación

nE= Evaluación del Responsable + Eval. de los compañeros + Eval. de los clientes

El resultado final computará hasta un máximo de 30 puntos en la Evaluación del Desempeño.

No obstante, en el caso de que la diferencia entre AE y ER sea superior a 10 puntos, revisables anualmente, 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.

FETE-UGT

C.G.T

CCOO

J.P.A.S



5.2.2.- Cumplimiento de compromisos individuales de carácter voluntario. (10 puntos)

Cada trabajador podrá proponer con carácter voluntario hasta dos objetivos individuales que, relacionados con las funciones y tareas que realiza habitualmente o de otras nuevas tareas que se compromete a realizar, supongan una mejora en la gestión.

Para facilitar la orientación de los trabajadores, la Gerencia elaborará un listado, orientativo, de posibles compromisos individuales que someterá a informe de los Órganos de representación antes de su aplicación.

La propuesta de objetivos individuales será realizada por el Jefe de la Unidad Funcional y será aprobada por la Gerencia.

Así mismo, la Gerencia podrá proponer objetivos individuales específicos de especial interés, a trabajadores o grupos de trabajadores, que, en todo caso, deben manifestar de forma individual y voluntaria su adhesión en caso de aceptarlos.

En ningún caso estos objetivos podrán coincidir con los compromisos ya establecidos en las Cartas de Servicios o en el Plan de Mejora correspondiente.

Necesariamente, las propuestas, sean de iniciativa individual o de la Gerencia, incluirán para cada objetivo:

- Servicio que se presta
- Propuesta de compromiso
- Indicadores y evidencias necesarios para acreditar el grado de cumplimiento
- Fórmula para el cálculo del indicador.
- Registros que proporcionan los valores absolutos para realizar el cálculo del indicador.

El cumplimiento de estos objetivos debe estar referido al año natural comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Ningún trabajador podrá tener asignados, para cada año, más de dos objetivos de cumplimiento individual.

La valoración del cumplimiento de estos objetivos se realizará por el propio trabajador que completará los datos aportados en su propuesta con los valores utilizados para calcular el indicador correspondiente, el resultado final obtenido y las evidencias que considere necesarias.

El Responsable de la UF o en quien delegue, previo estudio y justificación aprobado por la Gerencia, será el responsable de comprobar la veracidad de estos datos.

FETE-UGT

C.G.T

CCOO

J.PAS



Asimismo, habrá de remitir a la Gerencia, antes del 31 de marzo del ejercicio siguiente al periodo evaluado, el documento de valoración que, suscrito por el trabajador e informado por el jefe, refleje el cumplimiento de cada objetivo.

El trabajador y el jefe de la unidad orgánica deberán tomar las medidas necesarias para garantizar la conservación y acceso a los registros a partir de los cuales se hayan realizado los cálculos de los indicadores. Además, ambos serán corresponsables de la veracidad de la información remitida a la Gerencia.

La Inspección de Servicios tendrá competencias para fiscalizar que los datos e indicadores contenidos en los informes se corresponden con los registros de referencia.

Para realizar las comprobaciones pertinentes podrá utilizar la técnica de muestreo y deberá emitir un informe individual para cada unidad y miembro de la muestra en el que manifestará su conformidad en relación con la coherencia entre el Informe de Valoración y los registros en los que está basado.

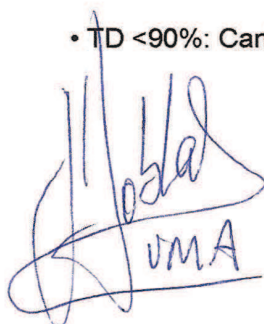
Cuando de las comprobaciones realizadas se evidencie falsedad o manipulación de los registros y datos utilizados para el cálculo de indicadores, o de los valores obtenidos, se remitirá a Gerencia un informe indicando tal extremo. A la vista de este informe, la Gerencia, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder, previa audiencia de los representantes de los empleados, de la persona afectada y del jefe de la unidad, podrá determinar para el trabajador y/o el responsable la no superación de la Evaluación del Desempeño.

Disposición Adicional Primera: Aplicación al CPMCS

Para generar el derecho a la percepción del 4º tramo del CPMCS, será necesario haber obtenido una calificación de al menos 75 puntos en la Evaluación del Desempeño.

A partir de la firma del presente acuerdo, el pago de los 4 tramos de que se compone el CPMCS, 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:

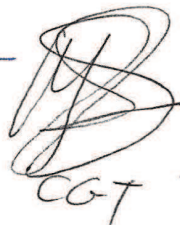
- TD \geq 90%: 100% de la cantidad prevista para cada tramo
- TD $<$ 90%: Cantidad prevista x %TD



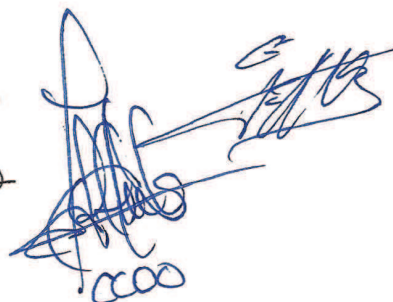
UMA




FETE-UGT



CGT



CCOO



J. PAS



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

Las cantidades dejadas de percibir por cada trabajador/a, al no haber superado la Evaluación del Desempeño, generarán un fondo que será redistribuido entre el resto de integrantes de la respectiva Unidad Funcional que sí lo hubieran superado.

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 CPMCS, a la compensación de las cantidades que pudieran haberse abonado indebidamente durante el año anterior.

Los representantes sindicales con liberación parcial 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. En los casos de liberación total tendrán idénticos tratamientos retributivos que el personal de su misma categoría y unidades de destino.

Disposición Transitoria: Periodo transitorio de aplicación al CPMCS

La Evaluación del Desempeño correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2012 y 31 de diciembre de 2012 será la primera que se realice valorando todos los ítems incluidos en el presente documento y se realizará en el primer semestre de 2013.

Para el año 2011 la aplicación del modelo se realizará teniendo en cuenta el estado de evolución en la aplicación del CPMCS en la Universidad de Málaga en esas fechas, quedando como sigue.

Año 2011:

La Evaluación del Desempeño correspondiente al año 2011 se realizará teniendo en cuenta los objetivos establecidos en el Pacto por la Mejora 2011 y la evaluación individual de las competencias relacionadas con el puesto de trabajo, a realizar en el segundo semestre del año 2012.