



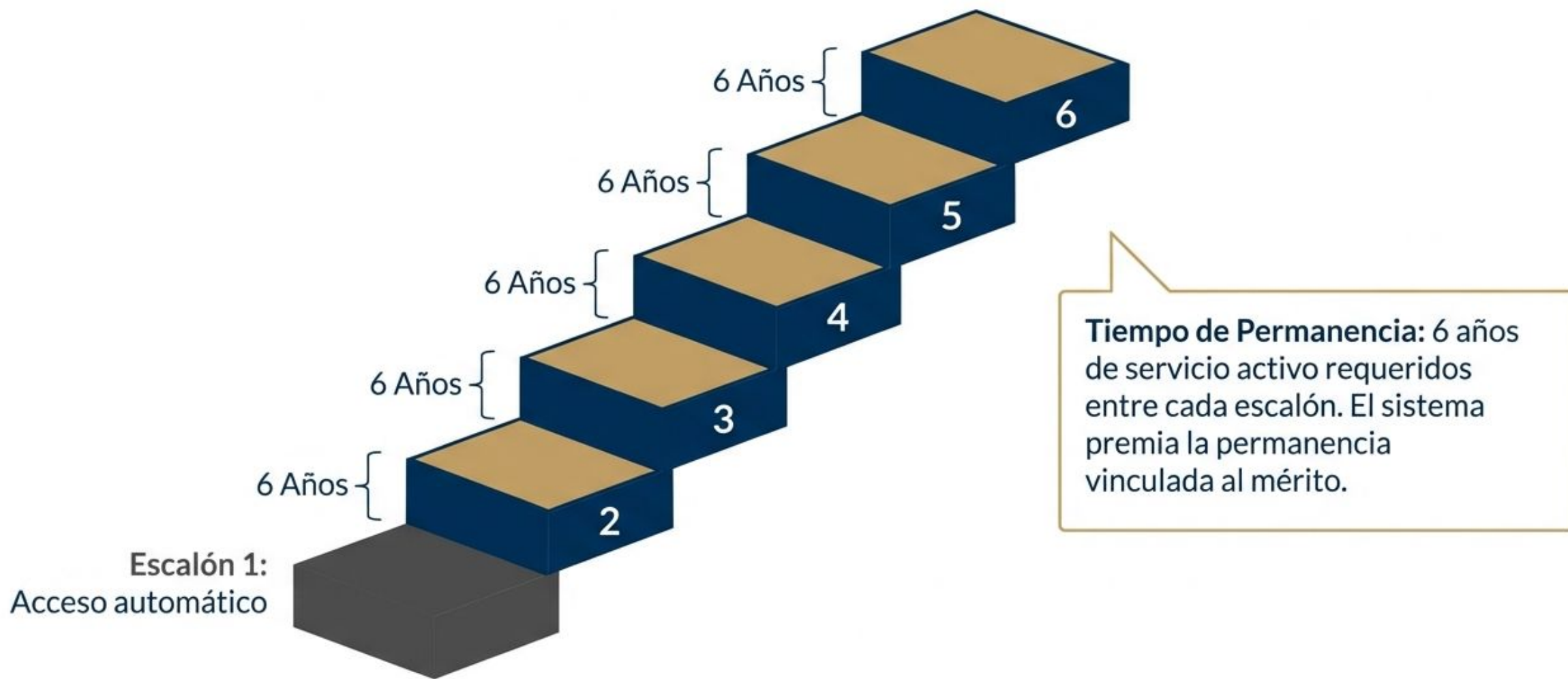
UNIVERSIDAD  
DE MÁLAGA

# Carrera Horizontal y Evaluación del Desempeño

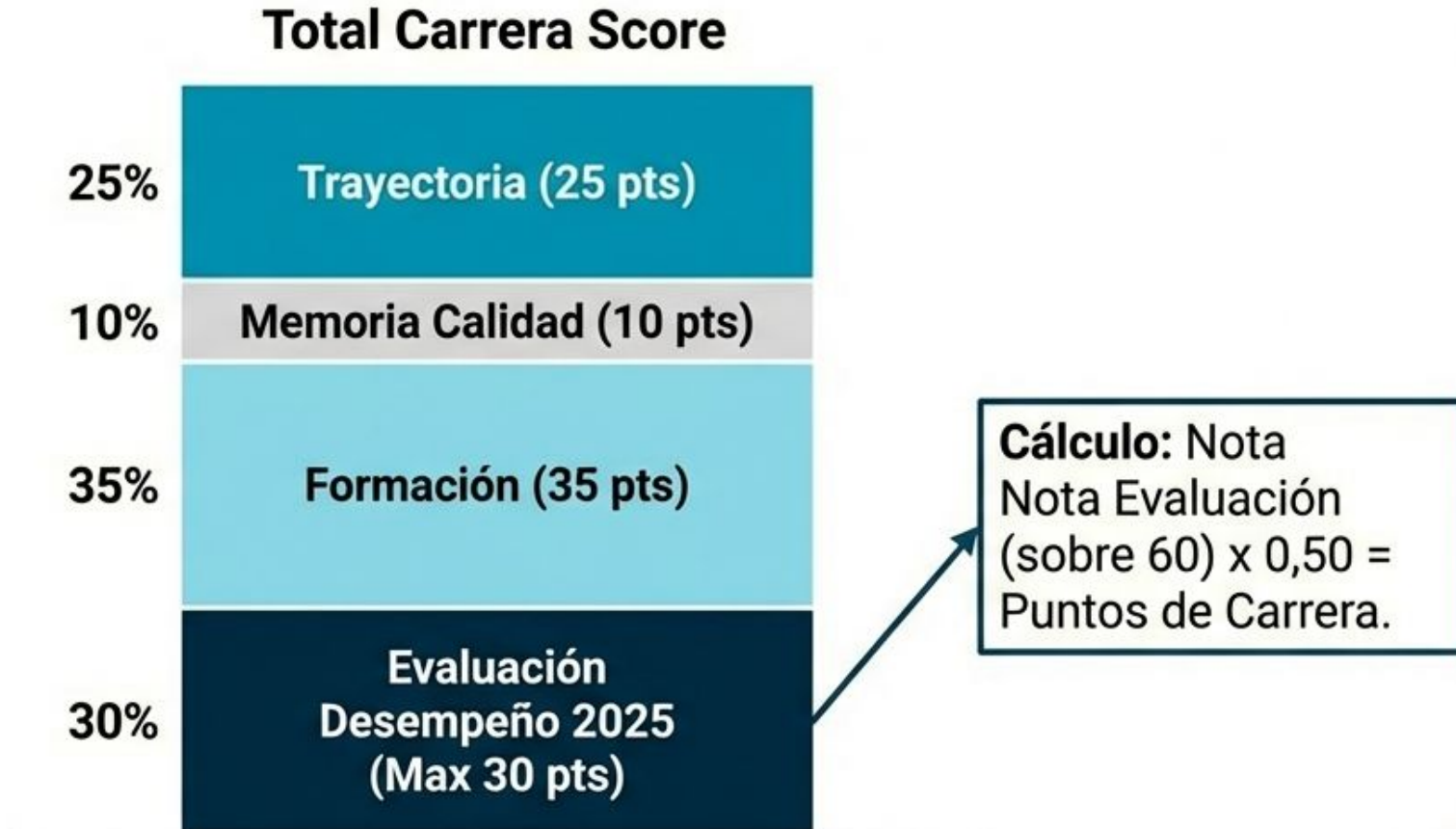
Guía Visual del Reglamento 01/2025 para el  
PTGAS de la Universidad de Málaga.

Un nuevo modelo de  
reconocimiento,  
progresión y excelencia.

# La Estructura: 6 Escalones de Excelencia



# Impacto en la Carrera Horizontal



**Haber superado la evaluación 2025 es indispensable para obtener tramos de carrera.**

# La Excepción de 2025: Foco Exclusivo en Competencias

## Modelo Estándar



## Modelo 2025



**36 Puntos**

Puntuación Mínima para Superar

Excepcionalmente para 2025, no se evalúan objetivos.  
La puntuación mínima para superar la evaluación se ajusta a 36 sobre 60.

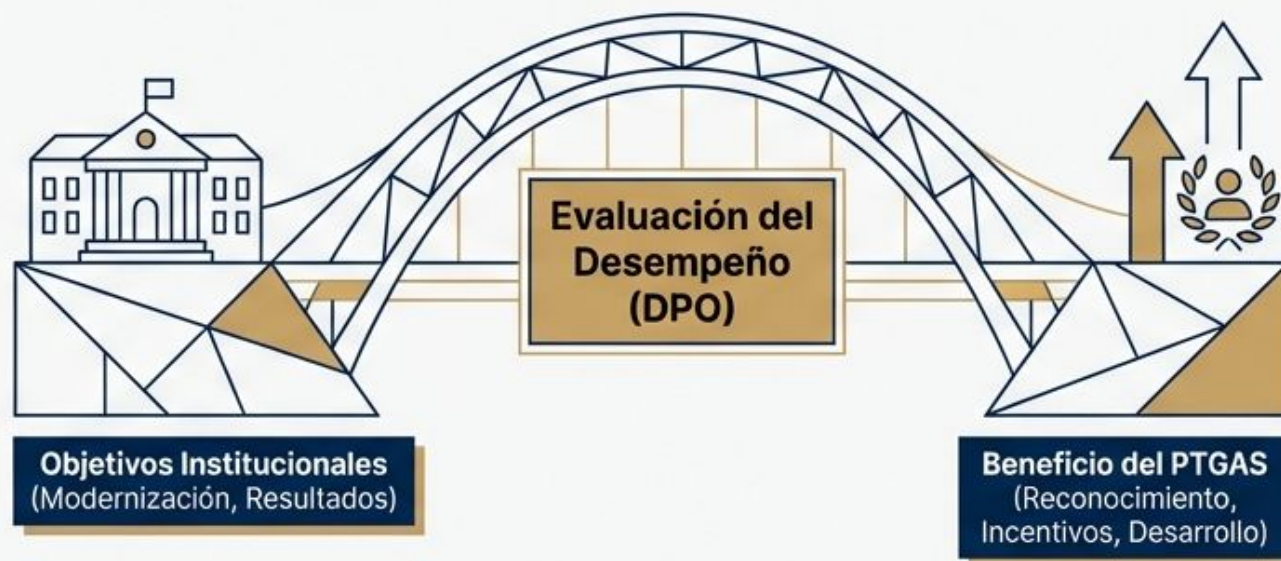
# El Propósito: Gestión Estratégica y Carrera Horizontal

## Contexto

En un marco de modernización de la gestión universitaria, la DPO nace para vincular los **finés** de la institución con el desempeño individual.

## La Clave

La DPO es el motor de la **Carrera Profesional Horizontal**. Permite la progresión del PTGAS y la mejora de su cualificación sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.



“Un sistema de gestión consensuado... que sirve como base para el reconocimiento y la retribución del desempeño.”

— Preámbulo del Acuerdo

# Los 10 Principios Rectores del Modelo



**Orientación a resultados:** Foco en productos/servicios, no solo tareas.



**Participación:** Implicación en la definición de objetivos.



**Transparencia:** Criterios claros y objetivos para evitar arbitrariedad.



**Retroalimentación:** Información periódica y constructiva.



**Reconocimiento:** Valoración del esfuerzo y contribución.



**Calidad:** Mejora continua y excelencia.



**Productividad:** Optimización de recursos.



**Innovación:** Estímulo a la creatividad.



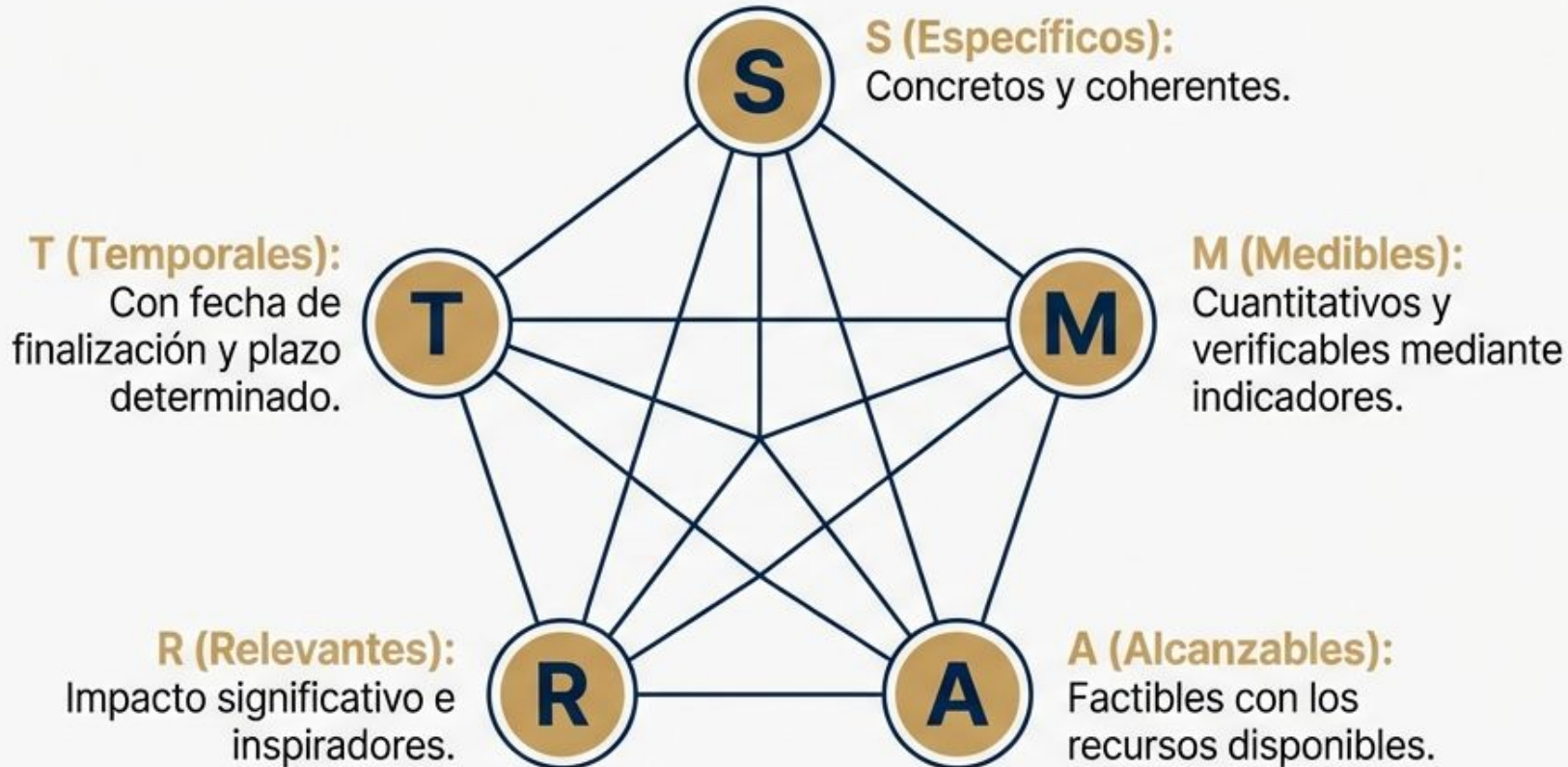
**Desarrollo Profesional:** Oportunidades de crecimiento.



**Clima Laboral:** Confianza y colaboración.

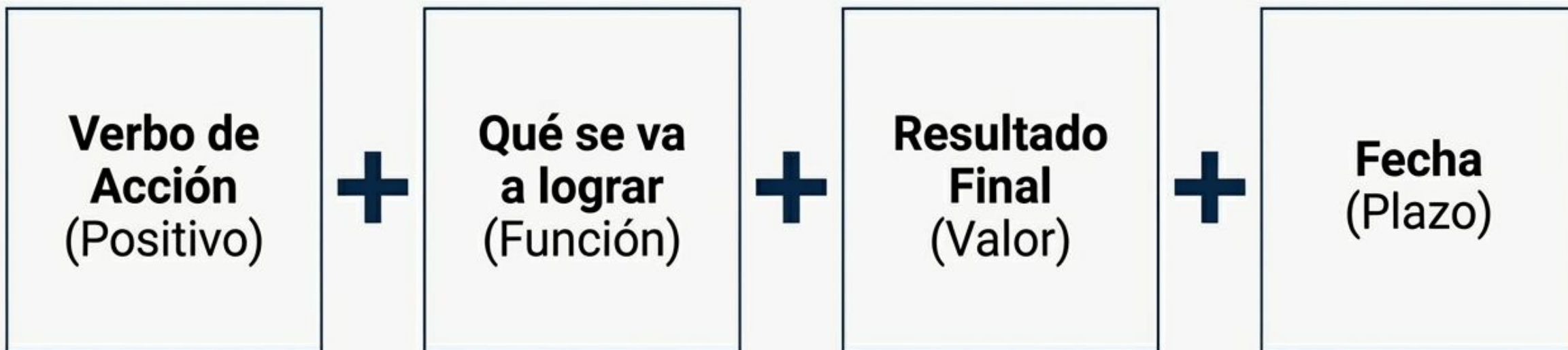
# La Anatomía de un Objetivo Válido

Un objetivo es un conjunto de logros propuestos mediante acciones medibles. No es una intención; es un resultado verificable.



**Nota Importante:** Los objetivos deben ser públicos y aceptados por gerencias, jefaturas y empleados.

# La Fórmula de Redacción



## ✘ Incorrecto

Mejorar la atención al usuario.

## ✔ Correcto

Reducir el tiempo de espera en un 15% para el 31 de diciembre.

↑  
Verbo

↑  
Qué

↑  
Resultado

↑  
Fecha

# Modalidad y Tipología de Objetivos

## 1. Modalidad (¿Quién?)

- **Individuales:** Asignados a una persona concreta.
- **Grupales:** Referidos a una unidad, grupo de trabajo o puesto-tipo.

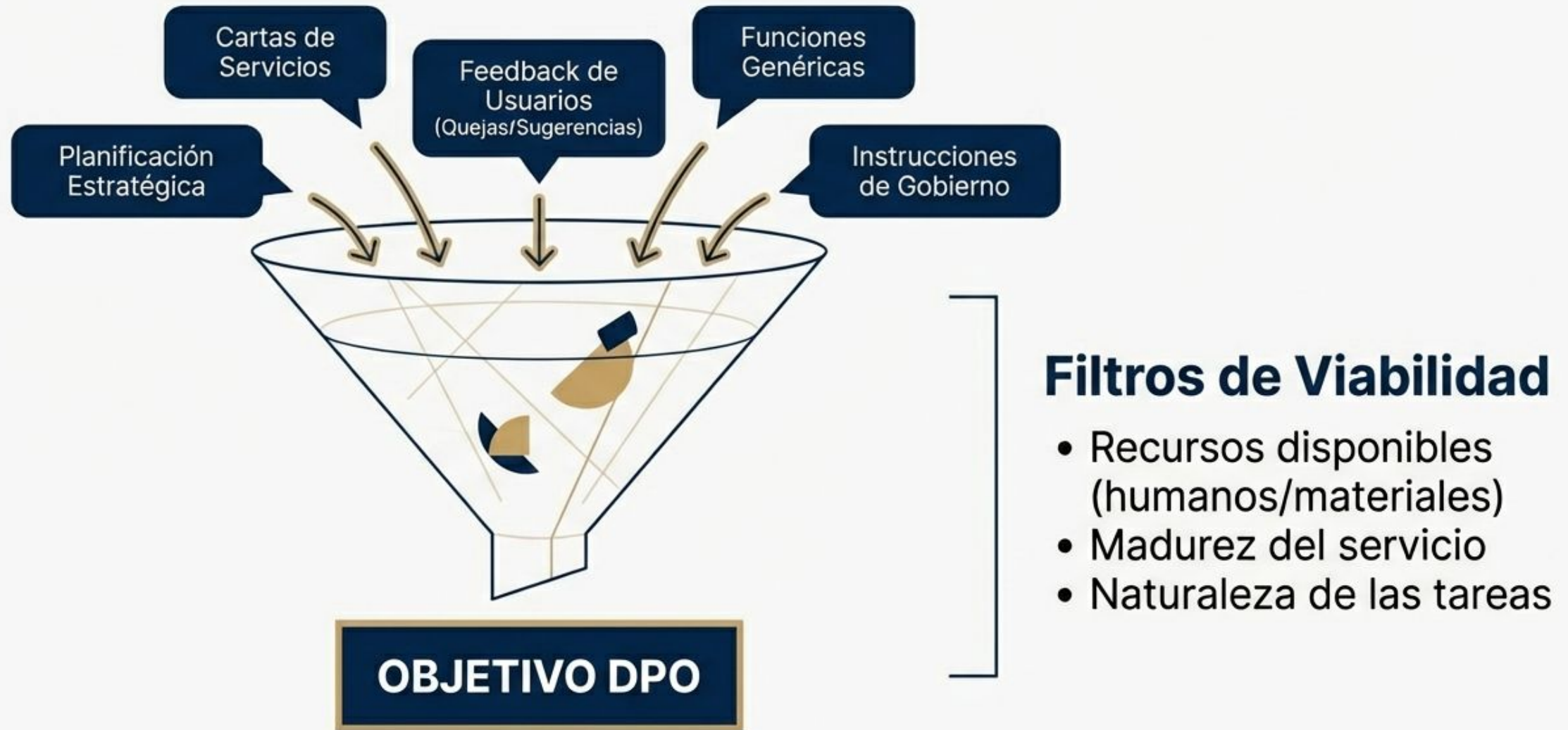
En los objetivos grupales se mide el cumplimiento global  
Y la aportación individual.

## 2. Tipos (¿Para qué?)

- **De Innovación:** Nuevos servicios o creación de valor añadido.
- **De Mejora:** Perfeccionamiento de tareas habituales, procesos o procedimientos existentes.

**Dato Clave:** Cada empleado tendrá asignado mínimo 1 y máximo 2 objetivos.

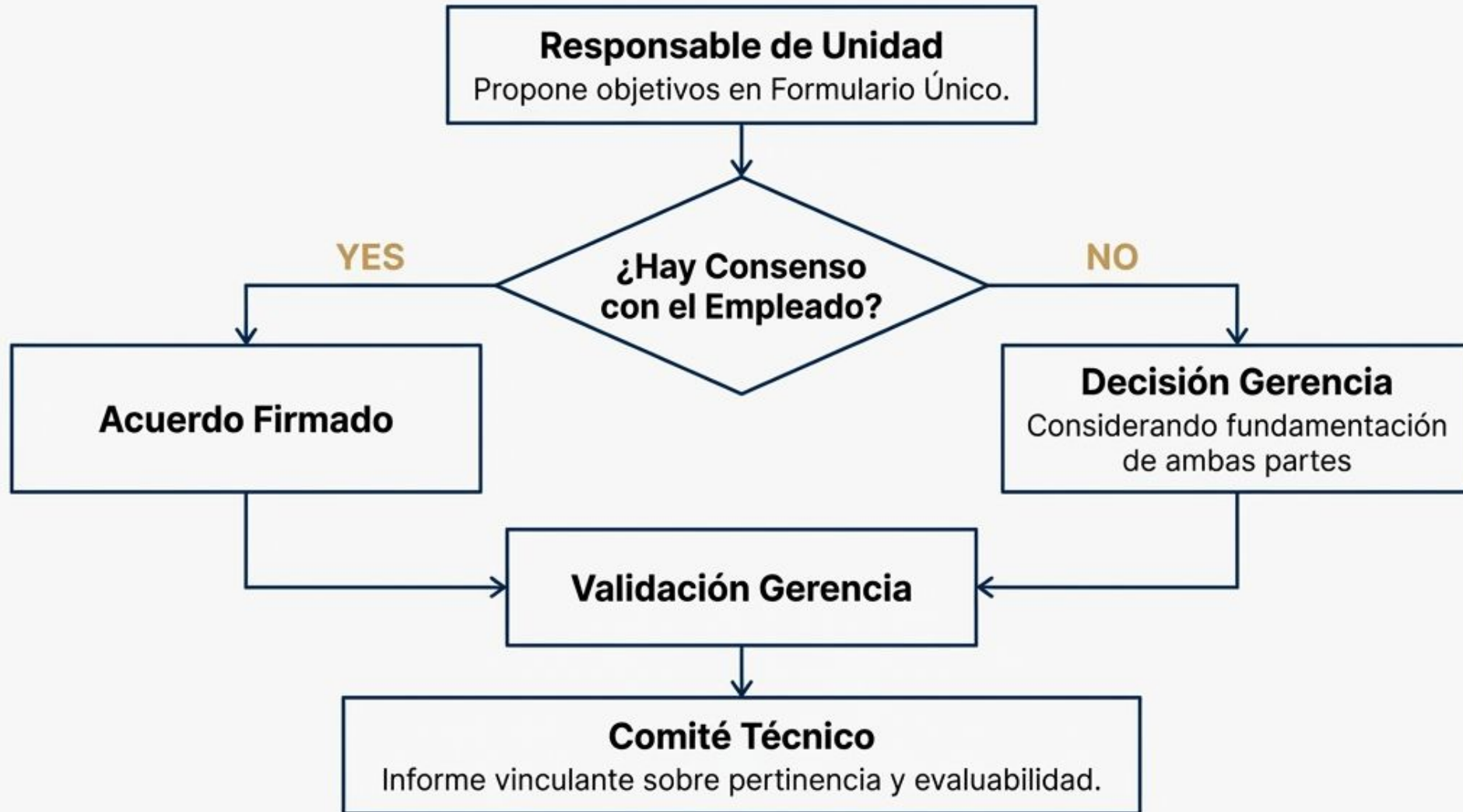
# Insumos: ¿De dónde nacen los objetivos?



# El Ciclo de Vida de la DPO



# Paso 1: Definición y Consenso



# Paso 2: Seguimiento y Corrección

## Course Correction

**Requisito Obligatorio:**  
Al menos 2 sesiones de seguimiento documentadas.



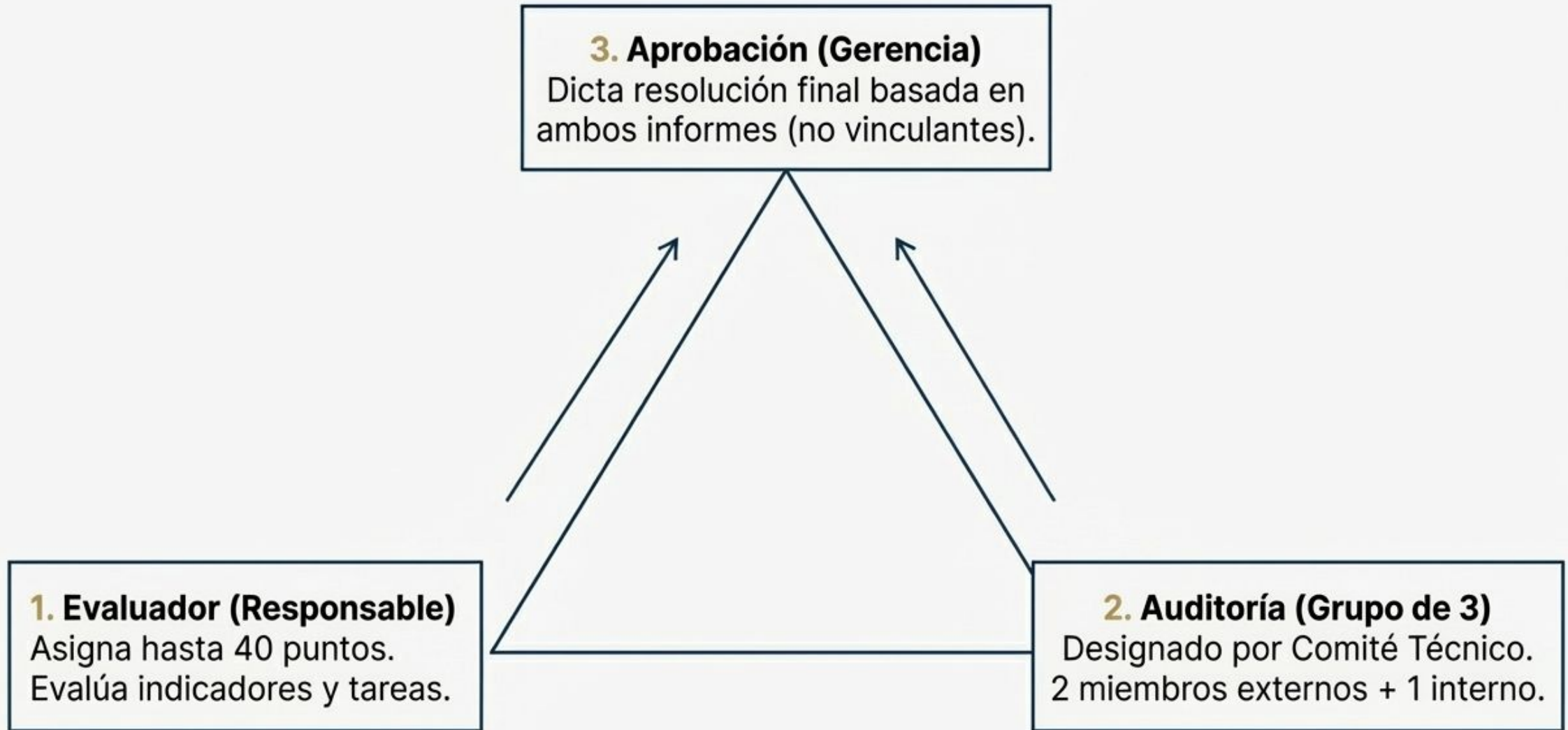
### Propósito de las sesiones:

- Evaluar el nivel de avance.
- Corregir desviaciones y remover obstáculos.
- Valorar participación individual (en grupos).



**Evidencia Documental:** Los informes de seguimiento (Anexo II) son obligatorios para la evaluación final.

# Paso 3: Valoración, Auditoría y Resolución



# Métricas de Éxito: Los Indicadores

## Definición

Unidad de medida expresada mediante **fórmula matemática** para garantizar datos precisos y objetivos.

## Desired Outcomes



Incremento de eficiencia y calidad.



Reducción de tiempos de ejecución.



Reducción de errores.



Aumento de satisfacción de usuarios.



Implementación de nuevos sistemas.