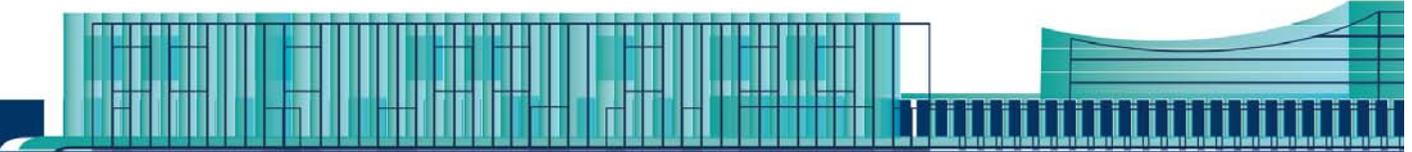




UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

| **uma.es**



Delegación del Rector en Materia de Personal

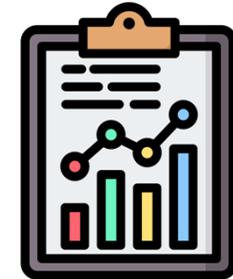
CARRERA HORIZONTAL DEL PTGAS

- **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2025**
-

Málaga, 13 de mayo de 2025

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2025

DEFINICIÓN Y ESTRUCTURA



¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?

Procedimiento mediante el cual se miden y valoran las **competencias** o conductas profesionales y el logro o, en su caso, la participación en la **consecución de los objetivos** determinados por la Universidad.

ESTRUCTURA



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2025

CARACTERÍSTICAS Y REQUISITOS



□ CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- La evaluación del desempeño, de carácter voluntario, se llevará a cabo bienalmente y se resolverá antes del 30 de junio del año siguiente a la finalización del período a evaluar (de 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2024, para la evaluación 2025).
- Si alguna persona no quiere someterse a la evaluación, deberá comunicarlo a la Delegación del Rector en materia de personal de manera fehaciente.

□ REQUISITOS PARA PODER SER EVALUADO/A

- Ser PTGAS en situación de servicio activo y percibir sus retribuciones con cargo al capítulo I del presupuesto de la UMA.
- Haber prestado servicios efectivos durante, al menos, seis meses dentro del periodo a evaluar (2023-2024).
- No cumplir sanción disciplinaria por falta grave o muy grave durante el período evaluado.
- En el caso de haber desempeñado más de un puesto de trabajo en el período a evaluar, la evaluación se realizará, con carácter general, sobre el puesto de trabajo que se haya desempeñado durante un tiempo superior, dentro del periodo a evaluar.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2025

EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS



La evaluación de las competencias es uno de los dos elementos que estructura la evaluación del desempeño del PTGAS y consiste en la valoración del 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.

CATÁLOGO DE COMPETENCIAS

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:

- A. Gestión del tiempo.**
- B. Dedicación y calidad del trabajo realizado.**
- C. Iniciativa e interés en el trabajo.
- D. Trabajo en equipo
- E. Orientación a la persona usuaria.**
- F. Grado de conocimiento y aplicación de la normativa.**
- G. Grado de conocimiento y ajuste a los procedimientos.**
- H. Competencias digitales.**

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2025

EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS



¿QUÉ COMPETENCIAS SE EVALUARÁN EN 2025?

En 2025, para la evaluación de la conducta profesional se valorarán las siguientes **seis competencias**:

- 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.
- 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.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2025

EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS



¿QUÉ COMPETENCIAS SE EVALUARÁN EN 2025?

- 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.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2025

EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS



AGENTES EVALUADORES

La evaluación de las competencias se realizará, además de por la propia persona evaluada (autoevaluación), por la persona superior jerárquica de cada persona empleada pública. Asimismo, actuará una tercera agente evaluadora, a determinar por el órgano competente en materia de PTGAS, que podrán ser personas usuarias, pares, colaboradores (personas subordinadas) o personas técnicas expertas en evaluación.

La evaluación de la universidad tendrá un valor ponderado del 66% del valor total, correspondiente a la evaluación de la persona responsable y de la tercera agente evaluadora. La autoevaluación por parte de la persona empleada pública que se somete a evaluación tendrá un valor ponderado del 34%:

- 1) PERSONA RESPONSABLE (56%)**
- 2) PERSONA EVALUADA (AUTOEVALUACIÓN) (34%)**
- 3) TERCER AGENTE EVALUADOR (10%)**

Las personas designadas como evaluadoras (responsables o tercera agente), tendrán la obligación de realizar la evaluación de competencias que les corresponda, conforme al procedimiento establecido en el Reglamento 01/2025, de 13 de marzo, por el que se regula la carrera horizontal y la evaluación del desempeño del PTGAS de la UMA.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2025

EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

AGENTES EVALUADORES

✓ PERSONA RESPONSABLE (56%)

Las personas responsables jerárquicas, en su rol de personas evaluadoras, mantendrán una reunión previa a la evaluación con las personas superiores jerárquicas de su unidad o servicio, con el fin de coordinar y homogeneizar los criterios específicos de evaluación de las personas objeto de evaluación de dicha unidad o servicio. Asimismo, podrán apoyarse para realizar la evaluación, cuando lo consideren necesario, en el testimonio de otras personas ajenas a la unidad o servicio que conozcan cómo realiza el desempeño de su trabajo la persona evaluada. En ningún caso, las personas adicionales señaladas en este apartado tendrán la consideración de personas evaluadoras.

✓ PERSONA EVALUADA (AUTOEVALUACIÓN) (34%)

✓ TERCER AGENTE EVALUADOR (10%)

Para la determinación del tercer agente evaluador se han utilizado criterios objetivos, atendiendo, en primer lugar y siempre que sea posible, al orden alfabético dentro del colectivo de personas colaboradoras (subordinadas) o pares (compañeras) pertenecientes a la misma Unidad, tomando como referencia la letra del último sorteo celebrado por la Secretaría de Estado de Función Pública, habilitando criterios alternativos para Unidades con escasa dotación o de carácter unipersonal.



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2025

EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS



PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

- La evaluación de las competencias o conductas profesionales se realizará mediante la cumplimentación por las personas evaluadoras de un **cuestionario de competencias**, común para todas las UUPPAA. Cada conducta incluida en el cuestionario será valorada en una **escala Likert de 1 a 10**, considerando que el valor 10 se dará a la persona trabajadora que realiza siempre el comportamiento que se señala, siendo referente para el resto de personas trabajadoras integrantes de la unidad, y el valor 1 a la persona que no lo realiza nunca.
- Todos los agentes evaluadores habrán de indicar una o varias **evidencias específicas** que sirvan de justificación en cada conducta del cuestionario que sea valorada con las puntuaciones de **1, 2, 3, 4, 8, 9 o 10**.

A) GESTIÓN DEL TIEMPO

	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.		

- 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.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2025

EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

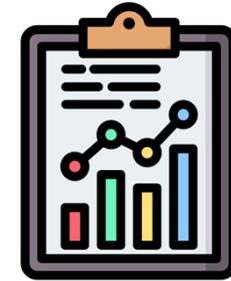


PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

- Las personas responsables jerárquicas que asuman el rol de evaluador/a principal serán también las encargadas de evaluar y puntuar la **Memoria de calidad** de los trabajos realizados por la persona evaluada en la carrera profesional horizontal a que hace referencia el artículo 10.1.b) del Reglamento 01/2025, de 13 de marzo, por el que se regula la carrera horizontal y la evaluación del desempeño del PTGAS de la UMA.
- Tanto la evaluación las competencias como la cumplimentación y valoración de la Memoria de calidad se realizarán a través de una **aplicación informática** conforme a las indicaciones concretas que se comunicarán con carácter previo al inicio de cada proceso.
- Una vez publicada la **relación provisional de personas evaluadas y evaluadoras**, quienes deseen presentar alegación, por existir causa legal de abstención o recusación de acuerdo a la normativa aplicable, o manifestar su voluntad de no someterse a la evaluación del desempeño, deberán realizarlo a través de la sede electrónica de la Universidad de Málaga, mediante la presentación de una solicitud genérica dirigida al Servicio de Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios, en el **plazo de 3 días hábiles** a contar desde el siguiente a la publicación de la citada relación.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2025

EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS



CRITERIOS DE PUNTUACIÓN

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

	CRITERIOS	PUNTUACIONES
<p>Valores 1-4</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p style="text-align: right;">-</p>	<ul style="list-style-type: none"> Valor 1 si se cumplen los cuatro criterios Valor 2 si se cumplen tres criterios Valor 3 si se cumplen dos criterios Valor 4 si se cumple solo un criterio
<p>Valores 5-8</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p style="text-align: right;">+</p>	<ul style="list-style-type: none"> Valor 5 si se cumple solo un criterio Valor 6 si se cumplen dos criterios Valor 7 si se cumplen tres criterios Valor 8 si se cumplen los cuatro criterios
<p>Valores 9-10</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p style="text-align: right;">+</p>	<ul style="list-style-type: none"> Valor 9 si solo se cumplen uno o dos criterios. Valor 10 si se cumplen tres o más criterios

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2025

CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS



SISTEMA COMÚN DE DIRECCIÓN POR OBJETIVOS

SMART OBJECTIVES

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

SMART OBJECTIVES

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

SMART OBJECTIVES

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

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2025

CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



SUPERACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO *

La valoración numérica total de la evaluación del desempeño será de 100 puntos, como máximo.

- a) Evaluación de las competencias o conductas profesionales: máximo de 60 puntos.
- b) Evaluación del logro de objetivos: máximo de 40 puntos.

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.

*** Excepcionalmente, para la realización de esta primera evaluación del desempeño 2025, únicamente se considerará la evaluación de las competencias o conductas profesionales, ajustando las puntuaciones necesarias para su superación a este hecho, de modo que se considerará superada cuando se alcancen, al menos, 36 puntos sobre una puntuación máxima de 60.**

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2025

LA ED COMO PARTE DE LA CARRERA HORIZONTAL



ESTRUCTURA DE LA CARRERA HORIZONTAL DEL PTGAS

La carrera horizontal se superará y se obtendrán los escalones correspondientes si la puntuación total es igual o superior a 60 puntos, **siendo necesario haber superado la evaluación del desempeño a realizar en 2025.**

1) **TRAYECTORIA Y ACTUACIÓN PROFESIONAL (máx. 25 puntos)**

- a) Trayectoria profesional: máximo 15 puntos
- b) Permanencia en el puesto de trabajo: máximo 20 puntos

2) **CALIDAD DE LOS TRABAJOS REALIZADOS (máx. 10 puntos)**

Breve memoria de calidad de los trabajos realizados durante los últimos seis años, que será puntuada de forma global por la persona responsable: de 0 a 10 puntos.

3) **FORMACIÓN Y CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS (máx. 35 puntos)**

- Formación genérica: máximo 15 puntos
- Formación específica: máximo 20 puntos
- Formación de adecuación profesional: máximo 30 puntos

4) **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (máx. 30 puntos)**

Se multiplicará por **0,50** puntos el resultado obtenido en la evaluación del desempeño profesional realizada en 2025, siempre que este resultado sea igual o superior a **36 puntos**, sobre un máximo de 60, al no incluirse la evaluación por objetivos en este proceso extraordinario.



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

| uma.es