

**ACUERDO POR EL QUE SE  
REGULA EL SISTEMA DE  
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
DEL PERSONAL TÉCNICO, DE  
GESTIÓN Y DE  
ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS  
DE LAS UNIVERSIDADES  
PÚBLICAS DE ANDALUCÍA**

Noviembre de 2023

Borrador de propuesta de gerencias UUPPA de 30/11/2023

## Preámbulo

El artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) reconoce que los empleados públicos tienen, entre otros derechos de carácter individual, en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicios, el derecho al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.

Al regular la carrera horizontal, el EBEP prevé en su artículo 17 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.

En idénticos términos a lo expuesto en la citada disposición del EBEP, la Mesa Sectorial del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, 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 Universidades Públicas Andaluzas, 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).

De esta forma, y como indica el EBEP en su Exposición de Motivos, *el elemento fundamental de la nueva regulación – de la carrera horizontal- es, en cualquier caso, la evaluación del desempeño de los empleados públicos, que las Administraciones Públicas deberán establecer a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia. Es obvio, en efecto, que las oportunidades de promoción y, en alguna medida, las recompensas que corresponden a cada empleado público han de relacionarse con la manera en que realiza sus funciones, en atención a los objetivos de la organización, pues resulta injusto y contrario a la eficiencia que se dispense el mismo trato a todos los empleados, cualquiera que sea su rendimiento y su actitud ante el servicio.”*

Así mismo, este acuerdo del sistema de evaluación de desempeño en las Universidades Públicas de Andalucía se enmarca en el desarrollo del acuerdo de la Mesa General de Universidades Públicas Andaluzas de fecha de 27 de febrero de 2018 donde se ratifica el acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía el 6 de febrero de 2018 que establece, entre otras cuestiones, la Evaluación del desempeño, la regulación de la Carrera Horizontal del PAS y el complemento de productividad de carácter transitorio hasta la implantación de la carrera horizontal.

El artículo 20 del EBEP establece los criterios generales para el establecimiento de los sistemas de evaluación del desempeño, que queda ligado al interés e iniciativa con que se desempeñan las funciones, a la valoración de la conducta profesional y al rendimiento o resultados obtenidos. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

Así mismo, el capítulo III del Título II de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, regula la evaluación del desempeño del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Andalucía, estando incluido en su ámbito de aplicación el

personal de las Universidades públicas de Andalucía en lo previsto en su normativa específica.

Por lo que respecta al ámbito de negociación, el artículo 37 del EBEP 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 en cada caso proceda legalmente, entre otras materias, las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

En este sentido la presente propuesta pretende dar respuesta al citado compromiso de negociación (artículo 37.1.d) del EBEP), así como a lo dispuesto en los apartados 2º (Evaluación del Desempeño) y 3º (Complemento de productividad de carácter transitorio hasta la implantación de la carrera horizontal) del Punto 2 del Anexo II recogido en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Universidades Públicas de Andalucía de 27 de febrero de 2018, que ratifica el Acuerdo de 6 de febrero del mismo año de la Mesa Sectorial del PAS, y en su virtud, *acordar la aplicación de todos o algunos de los criterios y procedimientos que compongan el nuevo sistema de evaluación del desempeño y/o de la carrera horizontal, para el reconocimiento de las cuantías previstas en el apartado 3.3.2.*

En atención a lo expuesto, a propuesta de las UUPPAA y los sindicatos más representativos de estas, previo acuerdo de fecha xx de noviembre de 2023 de la Mesa Sectorial de Negociación, se ha acordado:

## **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1. Ámbito objetivo.**

El presente acuerdo tiene por objeto la regulación la evaluación del desempeño del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de las UUPPAA firmantes, estableciendo un sistema que permita evaluar la conducta profesional, desarrollada ésta en las competencias requeridas para desempeñar el puesto de trabajo de manera excelente, 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 acuerdo se aplicará a todo el personal técnico, de gestión y de administración y servicios de las UUPPAA en situación de servicio activo en estas y que perciba sus retribuciones con cargo al capítulo 1 de sus presupuestos. Igualmente, será aplicable al personal técnico, de gestión y de administración y servicios 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 éstas.

## 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 el logro 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 los trabajadores 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. Contar con uno de los requerimientos necesarios para la progresión en la carrera profesional horizontal.
- e) Establecer un complemento retributivo, como consecuencia de su resultado y no como causa inicial. La retribución complementaria ha de servir para premiar el esfuerzo superior de una persona empleada pública en comparación con otra.
- f) Aquellos otros que establezca la normativa aplicable.

### **Artículo 5. Régimen jurídico.**

La evaluación del desempeño del PTGAS de las UU.PP.AA. se regulará por lo previsto en el artículo 20 del EBEP y en el presente Acuerdo, así como en lo establecido en el capítulo III del Título II de la Ley de la Función Pública de Andalucía en lo no previsto en los mismos.

### **Artículo 6. Obligatoriedad.**

Se establece la obligatoriedad de la realización de la evaluación del desempeño a la totalidad del personal incluido en el ámbito subjetivo regulado en el artículo 2 del presente Acuerdo, en los términos regulados en el mismo, siendo la Gerencia u órgano competente en materia de personal técnico, de gestión y de administración y servicios al que se atribuye la responsabilidad de su realización.

## **CAPÍTULO III ESTRUCTURA Y PROCEDIMIENTO**

### **Artículo 7. Estructura de la evaluación del desempeño.**

1. La evaluación del desempeño del personal de las Universidades públicas de Andalucía ae estructura en la valoración de los siguientes elementos: a) el desempeño profesional de las personas empleadas públicos en relación con sus conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas en competencias o conductas profesionales en la ejecución de sus funciones y tareas; y 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 del mismo, la iniciativa e interés demostrado, la capacidad de trabajo en equipo y la orientación al usuario. Asimismo, se valorarán los conocimientos y aplicación de los mismos 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 los mismos en relación con los indicadores de cumplimiento establecidos, así como, en su caso, la participación en la consecución de dichos objetivos en el caso en que éstos 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 actitudes que se manifiestan en conductas profesionales observables que llevan al éxito en el trabajo.

2. En la evaluación de la conducta profesional se valorarán las siguientes ocho competencias:

a) *Gestión del tiempo.* Sin perjuicio del cumplimiento horario que legalmente corresponda en cada caso, esta competencia está destinada a valorar, con carácter general, las actitudes no absentistas, por un lado, y 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 de excelencia en su realización, así como el número de errores cometidos en la ejecución del trabajo.
- c) *Iniciativa e interés en el trabajo.* Esta competencia hace referencia al número de ideas y calidad de las mismas 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 el trabajador 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 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 compañeros y alineados con las directrices marcadas por los responsables.
- e) *Orientación al usuario.* Esta competencia se refiere a la capacidad de ofrecer un servicio de alta calidad a los clientes, identificando sus necesidades y expectativas y dando satisfacción a las mismas.
- f) *Grado de conocimiento y aplicación de la normativa.* Consiste en el grado de conocimiento que el empleado 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 el empleado 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 el empleado 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 los mismos 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 los evaluadores que se indican en los apartados 1 y 2 del artículo 11, de un cuestionario de competencias, común para todas las Universidades públicas de Andalucía, 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 del responsable tendrá un valor ponderado de hasta el 65% del valor final de la evaluación y la autoevaluación de hasta el 35%, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente. La evaluación, en su caso, de los colaboradores y otros agentes evaluadores que se determinen por la Universidad, tendrá un valor ponderado de hasta el 10% del valor final de la evaluación.

3. Si la diferencia entre la evaluación del responsable y la autoevaluación, en promedio, es igual o superior a 5 puntos, el valor ponderado de la evaluación del responsable se incrementará en un 20% y la autoevaluación sufrirá un detrimento del 20%.

4. Se establecerán los mecanismos necesarios para asegurar que, en el proceso de evaluación de la conducta, referido al sistema andaluz, el resultado final tienda a una distribución normal, adoptándose las medidas oportunas para corregir desviaciones acusadas.

5. El cuestionario de competencias será aprobado y, en su caso, revisado y modificado, por las universidades, previo informe de las Centrales 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 los mismos 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 los mismos si estos 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 Universidades públicas de Andalucía.

#### **Artículo 11. Evaluadores.**

1. La evaluación de las competencias se realizará por el superior jerárquico de cada empleado público y por el propio empleado, así como de los colaboradores respecto de los responsables, en su caso. A estos efectos, por la Gerencia de cada Universidad u órgano competente en materia de personal técnico, de gestión y de administración y servicios se determinará la relación de empleados y evaluadores para el proceso de evaluación y la determinación de los colaboradores en la evaluación de los responsables.

2. Asimismo, en el caso de que el modelo de evaluación de las competencias de alguna Universidad así lo contemple, podrán actuar otros agentes evaluadores, tales como usuarios, pares o técnicos expertos en evaluación.

3. La determinación de los evaluadores en relación con la evaluación del cumplimiento de los objetivos se realizará conforme al sistema de dirección por objetivos establecidos en cada Universidad.

4. Así mismo, tendrán la consideración de evaluadores los miembros de la comisión técnica 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.
- b) No cumplir sanción disciplinaria por falta grave o muy grave durante el período evaluado.
- 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 período a evaluar.

#### **Artículo 14. Superación de la evaluación del desempeño.**

1. La valoración numérica total de la evaluación del desempeño será de 100 puntos máximos, 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 30 puntos en la evaluación de la conducta profesional y menos de 20 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 el Gerente o persona que tenga las competencias de jefatura del PTGAS, o persona en quien delegue, y cuatro miembros designados por aquél.

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 personal técnico, de gestión y de administración y servicios, que será en último término la competente para dictar Resolución. Contra la misma se podrá interponer recurso de alzada ante el Rector 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 en cada Universidad formada por la Gerencia u órgano competente en materia de personal técnico, de gestión y de administración y servicios y aquellas personas que designe y las organizaciones sindicales, 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 en el ámbito de las Universidades públicas de Andalucía formado por las Gerencias u órgano competente en materia de personal técnico, de gestión y de administración y servicios, o personas en que éstas deleguen y las organizaciones sindicales, 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.

#### **Disposición adicional única. Desarrollo e interpretación del acuerdo.**

Se faculta a las Gerencias u órgano competente en materia de personal 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 Transitoria.**

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 obligatoria, 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 del mismo podrán igualmente realizar la evaluación de los objetivos durante dicho semestre, a efectos de la primera evaluación del desempeño. De no disponer del mismo, 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.

**Noviembre de 2023.**

Borrador de propuesta de gerencias UUPPA de 30/11/2023