

## **EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA**

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.

Por su parte, el Acuerdo sobre el *Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios que presta el PAS de las Universidades Públicas de Andalucía*, desarrolla lo previsto en cuanto a percepción de retribuciones complementarias al establecer la superación de la evaluación del desempeño como uno de los objetivos necesarios para conseguir el Cuarto Nivel Organizativo:

*Superar una evaluación del desempeño de las personas de la unidad (en la que se incluirá la evaluación con relación a las competencias establecidas para el puesto de trabajo desempeñado), conforme al sistema y metodología establecidos en cada Universidad. (Objetivo 4.3)*

La Universidad de Granada, en el proyecto de Reglamento para el Personal de Administración y Servicios –art. 36.2–, prevé el mecanismo para establecer un sistema de evaluación del desempeño para el Personal de Administración y Servicios (PAS)

*La Universidad de Granada, previa negociación con los representantes de los trabajadores y por acuerdo del Consejo de Gobierno, a propuesta de la Gerencia, establecerá los sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados públicos. Dichos sistemas, una vez aprobados por el Consejo de Gobierno, se incorporarán como Anexo VII al presente Reglamento.*

## **1. Objeto**

En el marco de la potestad de autoorganización de la Universidad de Granada, el presente documento tiene por objeto establecer el modelo que regule la evaluación del desempeño del Personal de Administración y Servicios (PAS).

## **2.- Ámbito de aplicación**

Este procedimiento será de aplicación al Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad de Granada, entendido como los empleados públicos que, ocupando un puesto definido en la correspondiente *Relación de Puestos de Trabajo* vigente, desempeñen el ejercicio de la gestión y administración de las distintas áreas en las que se estructura la administración universitaria; las funciones de apoyo, asistencia, estudio y asesoramiento; así como el desarrollo de cualesquiera otros procesos de gestión y de soporte que contribuyan a la consecución de los fines propios de la Universidad.

## **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.

La primera Evaluación del Desempeño valorará los resultados obtenidos en el periodo 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2009.

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

Además de lo recogido específicamente en el Acuerdo sobre el *Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios que presta el PAS de las Universidades Públicas de Andalucía*, será necesario que el trabajador, cumpla los siguientes requisitos referidos al periodo a evaluar:

- Haber estado en la situación administrativa de servicio activo a lo largo de todo el periodo.
- Desempeñar efectivamente puestos de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación recogido en el punto 2 durante al menos el número de días que se determine.

- No recibir sanción disciplinaria por hechos ocurridos en cualquier momento del periodo a evaluar. Una resolución sancionadora producida con posterioridad a una evaluación positiva del desempeño dejará sin efectos esta.

## **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.

Su estructura estará organizada como sigue:

- Resultados colectivos:
  - Contrato-Programa de la Unidad Funcional o del Servicio
- Resultados individuales:
  - Evaluación de competencias.
  - Cumplimiento de compromisos individuales.

### **5.1.- Objetivos Colectivos**

#### **5.1.1.- Contrato-Programa de la unidad o servicio**

El *Plan de Mejora* de las Unidades Funcionales, puesto en marcha de forma coordinada entre la Gerencia y el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad, y materializado formalmente en el *Contrato-Programa* que las unidades han firmado con este último, 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.

A partir del *Contrato-Programa 2010* éstos serán firmados, de una parte, por el responsable de la unidad en representación de la misma y, de otra, por el Gerente y la Vicerrectora para la Garantía de la Calidad.

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 *Contrato-Programa* 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.

El Contrato-Programa anual de las unidades tendrá como referencia el año natural comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, coincidiendo con el periodo previsto para cada Evaluación del Desempeño.

La *Comisión de Valoración del Contrato-Programa* será la encargada de informar sobre las propuestas de las unidades y, en su momento, valorar el cumplimiento de los objetivos establecidos en el documento firmado.

El Contrato-Programa será evaluado con un máximo de 60 puntos y sólo serán puntuables, a efectos de la evaluación del desempeño, las Acciones Específicas valoradas como conseguidas por la Comisión.

La valoración del grado de cumplimiento se realizará como sigue:

- **ACCIONES ESTRATÉGICAS:**
  - **Mantenimiento de la Certificación ISO:** su pérdida supondrá que las personas incluidas dentro del alcance del Contrato-Programa 2010 no puedan superar la Evaluación del Desempeño.
    - En el caso de que el informe de la correspondiente Auditoría externa recoja *no conformidades* que condicionen el mantenimiento o renovación del certificado y, aunque éstas se subsanen en el plazo establecido, se restarán 10 puntos en la valoración final del Contrato-Programa.
  - **Cartas de Servicios:** la Unidad deberá entregar el Informe de Seguimiento de la Carta de Servicios antes del 31 de marzo del año siguiente al evaluado, tal como recoge el *Reglamento de Cartas de Servicios de la Universidad de Granada* –art. 9-. El incumplimiento de los compromisos asumidos por la unidad en su Carta de Servicios se computará de la siguiente forma:<sup>1</sup>
    - Incumplimiento de compromisos cuando estos no alcancen el 30% del total de compromisos recogidos en la Carta de Servicios: restará 10 puntos en el total alcanzado para el conjunto del Contrato-Programa.
    - Incumplimiento de compromisos cuando estos alcancen el 30% del total de compromisos recogidos en la Carta de Servicios: ningún miembro de la Unidad podrá superar la Evaluación del Desempeño.
    - El incumplimiento de compromisos cuyo periodo de medición sea inferior al año se ajustará porcentualmente respecto al año.
- **ACCIONES ESPECÍFICAS:** el cumplimiento de cada acción específica sumará la puntuación resultante de  $60/n^{\circ}$  de Acciones Específicas.

---

<sup>1</sup> La fórmula que se aplicará para determinar el porcentaje de compromisos incumplidos será la siguiente: (Número de compromisos que no se cumplen/Número total de compromisos)\*100

La puntuación obtenida será computada en la Evaluación del Desempeño individual de cada uno de los trabajadores de la unidad incluidos en el alcance del Contrato-Programa.

## **5.2.- Objetivos Individuales**

### **5.2.1.- Evaluación de competencias**

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, utilizando la formación para llegar al nivel de competencia requerido.

La Universidad de Granada 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 Granada valorará las competencias establecidas para los puestos de trabajo y tendrá las siguientes características:

- Se realizará con carácter bianual para todo el personal comprendido en el artículo 2.
- Los resultados obtenidos tendrán carácter individual y computarán para la Evaluación del Desempeño del año evaluado y del siguiente. 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:
  - 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 las desempeña. Este cuestionario, que no podrá contener más de 40 preguntas, proporcionará un valor numérico entre 0 y 20 puntos.
  - 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 las desempeña. Este

cuestionario, que no podrá contener más de 40 preguntas, proporcionará un valor numérico entre 0 y 20 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, a la que habrá que restar 1/3 de la diferencia en puntos entre ambas valoraciones.

$$EC = ((AE + ER) / 2) - ((AE-ER) / 3)$$

EC= Evaluación Competencias  
AE= AutoEvaluación  
ER= Evaluación del Responsable

El resultado final computará hasta un máximo de 20 puntos en la Evaluación del Desempeño.

### **5.2.2.- Cumplimiento de compromisos individuales (Carácter voluntario).**

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.

La propuesta de objetivos individuales tiene que contar con el visto bueno del jefe de la unidad orgánica y será aprobada por la Gerencia.

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

En ningún caso estos objetivos podrán coincidir con los compromisos ya establecidos en las Cartas de Servicios o en el Contrato-Programa 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 jefe de la unidad orgánica será el responsable de comprobar la veracidad de estos datos. Asimismo, habrá de remitir a la Gerencia, antes del 31 de marzo del ejercicio siguiente al periodo evaluado, el documento de valoración –Anexo I- 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 Oficina de Control Interno 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 de la muestra y miembro 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, previa audiencia de los representantes de los empleados, de la persona afectada y del jefe de la unidad, podrá determinar:

- Para el trabajador: la suspensión o devolución de las retribuciones que ese año correspondan al cuarto tramo o su exclusión del percibo del complemento.
- Para el jefe de la unidad: restará 10 puntos en su Evaluación del Desempeño.

El resultado final computará hasta un máximo de 20 puntos en la Evaluación del Desempeño. Cada objetivo valorado positivamente computará 10 puntos.

## **6.- Resultados de la Evaluación del Desempeño**

Para superar la Evaluación del Desempeño anual será necesario obtener al menos 75 puntos.

## **7.- Evaluación de Desempeño para el año 2009.**

Para realizar la Evaluación del Desempeño individual para el periodo comprendido entre el 1-01-2009 y el 31-12-2009 se acordará un modelo transitorio que se adaptará, tomando como referencia el presente documento, a las particulares circunstancias de ese periodo.