

REGLAMENTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA

(Aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de septiembre de 2012)

I

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 servicio, 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 el 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.

El artículo 20 de la citada norma establece los criterios generales para el establecimiento de los sistemas de evaluación del desempeño quedando ligado al interés e iniciativa con que se desempeñan las funciones y al rendimiento o resultados obtenidos.

En cuanto al ámbito de negociación, el artículo 37 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 legalmente proceda en cada caso, entre otras materias, las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño. Por tanto los criterios y mecanismos generales constituyen la materia básica de negociación.

II

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, firmado por las universidades públicas de Andalucía, establece entre los requisitos para alcanzar el cuarto tramo de dicho complemento, superar la evaluación del desempeño conforme al sistema y metodología establecida por la universidad.

III

El Consejo de Gobierno de la Universidad aprobó en 2011, a propuesta de la Gerencia, un modelo transitorio para la implantación de la evaluación del desempeño, previa negociación con los representantes del personal de administración y servicios, que ha permitido dar los primeros pasos para conocer la participación individual por un lado en la consecución de los objetivos estratégicos de la Universidad y por otro, en los objetivos de la unidad funcional a través de los indicadores de la gestión por procesos.

Corresponde ahora la aprobación de un modelo de evaluación del desempeño con carácter de permanencia que deberá consolidarse, y que, en los términos establecidos, ha sido acordado por la Gerencia con los representantes del personal de administración y servicios de esta Universidad.

Artículo 1

El objetivo del presente Reglamento es establecer las normas y procedimientos para la Evaluación del Desempeño del personal de administración y servicios de la Universidad Internacional de Andalucía, de acuerdo con la política de recursos humanos y de planificación y calidad.

Artículo 2

El presente Reglamento se sustenta en las disposiciones legales siguientes:

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Acuerdo sobre el Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios que presta el PAS de las Universidades Públicas de Andalucía e instrucciones de la Gerencia en desarrollo del mismo.

Artículo 3

Corresponde a la Gerencia, previa negociación con los representantes del personal de administración y servicios funcionario y laboral, determinar el Marco General de la Evaluación del Desempeño que figurará como anexo el presente Reglamento.

Artículo 4

La evaluación del desempeño se realizará a todo el personal de administración y servicios de la Universidad Internacional de Andalucía que se encuentre en la situación de servicio activo.

Artículo 5

Son requisitos para poder participar en la evaluación del desempeño, los siguientes:

- Haber estado en la situación de servicio activo dentro del periodo evaluable.
- Desempeñar efectivamente puestos de trabajo o realizar funciones reservadas a personal de administración y servicios durante, al menos, 6 meses en el año evaluado. A estos efectos las vacaciones, permisos reglamentarios (excluidas licencias y permisos sin retribución), bajas por accidente laboral o enfermedad profesional y bajas o licencias por maternidad, serán consideradas de desempeño efectivo del puesto de trabajo.
- No cumplir sanción disciplinaria por falta grave o muy grave durante el periodo evaluado.
- En el caso de haber desempeñado más de un puesto de trabajo durante el periodo a evaluar, la evaluación del desempeño se realizará sobre la plaza o puesto de trabajo que durante mayor tiempo se haya desempeñado.

Artículo 6

Serán de aplicación las condiciones y los requisitos establecidos en las instrucciones de la Gerencia de esta Universidad en desarrollo del acuerdo que regula el complemento de productividad para la mejora y la calidad de los servicios que presta el personal de administración y servicios.

Artículo 7

La evaluación del desempeño en la Universidad Internacional de Andalucía valorará:

- La implicación en los objetivos estratégicos de la Universidad relacionados con la unidad funcional a la que pertenezca.
- La implicación en los resultados de los indicadores de los procesos clave de su unidad funcional.
- Los resultados del proceso de evaluación de las competencias requeridas a la plaza o puesto de trabajo desempeñado.

La Gerencia realizará las asignaciones correspondientes, a los efectos del presente Reglamento, en aquellos casos en que el personal de administración y servicios no se encuentre adscrito a una unidad funcional.

Artículo 8

La Gerencia, previo acuerdo con los representantes del personal funcionario y laboral, determinará el Marco General de la evaluación del desempeño, que figurará como Anexo I al presente Reglamento.

Artículo 9

En el plazo establecido por la Gerencia, los responsables de las unidades funcionales, elevarán propuesta adoptada en el seno de la unidad funcional de los indicadores asociados a los objetivos derivados del Plan Estratégico. Dichos indicadores habrán de ser validados por la Gerencia previo informe de la Oficina del Plan Estratégico.

Artículo 10

En el mismo plazo, los responsables de las unidades funcionales elevarán a la Gerencia para su validación, propuesta adoptada en el seno de la unidad funcional, sobre los valores a alcanzar para cada uno de los indicadores asociados a los procesos clave de la unidad.

Artículo 11

En el caso de no ser validados los indicadores establecidos en los artículos 9 y 10, o de no ser presentados, la Gerencia determinará el valor objetivo para los indicadores que, en su caso correspondan, en el plazo máximo de los 15 días siguientes a la finalización del plazo de presentación.

Artículo 12

1. Una vez validados los indicadores anteriores, los responsables de las unidades funcionales deberán acordar con las personas asignadas a su unidad, la ponderación de los resultados de su evaluación del desempeño dentro de los límites acordados en el Marco General de evaluación del desempeño. Este acuerdo deberá ser presentado en Gerencia en el modelo que figura como Anexo II a este Reglamento.
2. En los casos de desacuerdo o de incumplimiento, se someterá al arbitraje de una Comisión que estará compuesta por la Gerencia, la Oficina del Plan Estratégico y un representante del personal de administración y servicios.

Artículo 13

La evaluación de competencias se realizará con carácter anual y sus resultados se aplicarán a la evaluación del desempeño en los términos acordados en el Marco General de evaluación del desempeño. Dicha evaluación computará positivamente en todos los casos en los que se mantenga o superen los niveles requeridos en el año anterior.

Artículo 14

En los dos primeros meses del año, los responsables de las unidades funcionales están obligados a presentar ante la Gerencia, los resultados de los indicadores del Plan Estratégico y de los Procesos Clave respectivamente.

Artículo 15

1. En la evaluación del desempeño podrá obtenerse una puntuación máxima de cien (100) puntos. La puntuación mínima para considerar superada la evaluación del desempeño será determinada según el puesto desempeñado y grupo de clasificación en los términos reflejados en el Marco General.
2. Aquellos que obtengan una calificación inferior a la mínima exigida, o no se sometan a la evaluación, no devengarán el derecho a la percepción de los complementos acordados por este concepto.

Artículo 16

Una vez asignados los resultados de los indicadores del plan estratégico y de los procesos clave y los resultados de la evaluación de competencias, por la Gerencia se dictará resolución provisional con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño, contra la cual se podrán presentar alegaciones en el plazo de 10 días desde su publicación. Resueltas las alegaciones, se elevará a definitiva dando traslado a la Sección de personal y nóminas para constancia en el expediente y a los efectos que en nómina procedan.

ANEXO I

DATOS PERSONALES	
Nombre y Apellidos	
Puesto o plaza	
Fecha de toma de posesión en el puesto o plaza	

RESPONSABLE DE LA UNIDAD	
Nombre y Apellidos	
Puesto de trabajo	

DESPLIEGUE DEL PLAN ESTRATÉGICO EN LA UNIDAD FUNCIONAL		
Indicadores del Plan Estratégico	Marco general	Distribución de puntos

INDICADORES DE LOS PROCESOS CLAVE EN LA UNIDAD FUNCIONAL		
Indicadores de los procesos claves de la unidad	Marco general	Distribución de puntos

DATOS DEL ACUERDO	
Fecha: Firma	Fecha y firma del responsable de la evaluación

ANEXO II

FACTORES DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN						
		G.I DTOR. SERV.	G.I	G.II G.III ENC. EQUIPO	G.III TEC. ESPEC.		G.IV
	NCD 28.29.30	NCD 26.27	NCD 24.25	NCD 21.22.23	NCD 19.20	NCD 17.18	NCD 15.16
Indicadores del Plan Estratégico desplegados en su Unidad	50	45	40	30	25	25	20
Indicadores de Procesos Clave de la Unidad	45	45	40	30	30	30	30
Evaluación conforme al Modelo de Gestión por Competencias	5	10	20	40	45	45	50

Para conseguir una evaluación positiva del desempeño se deberá conseguir:

- Una puntuación mínima final, que para el ejercicio 2012 es la que se indica a continuación:

PUNTUACIÓN MÍNIMA	70	65	60	55	50	45	40
-------------------	----	----	----	----	----	----	----

- Una puntuación mínima en cada uno de los factores de evaluación.
Ambas puntuaciones mínimas se establecerán para cada ejercicio de común acuerdo con los representantes del personal.