



ACUERDO DE 29 DE JULIO DE 2024, DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES INTEGRANTES DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LAS UUPPAA, SOBRE CORRECCIONES A INTRODUCIR EN EL ACUERDO POR EL QUE SE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PTGAS DE LAS UUPPAA

El día 25 de junio de 2024, la Mesa general de negociación de las Universidades públicas de Andalucía ratificó el Acuerdo alcanzado el día 22 de marzo de 2024 por la Mesa sectorial de personal técnico, de gestión y de administración y servicios, por el que se establecía un Modelo de Evaluación del Desempeño y Carrera Horizontal del PTGAS de las UUPPAA.

Reunidas las Gerencias de las Universidades públicas de Andalucía y las Organizaciones Sindicales integrantes de la Mesa general de negociación de las UUPPAA el día 29 de julio de 2024, en sesión telemática, advertidos errores e incongruencias en algunos artículos del citado Modelo de ED y CH que imposibilitan su efectiva puesta en marcha y que se describen a continuación, se acuerda corregir los artículos 9.2., 11.1 y 11.4 en los términos que se indican más delante.

El artículo 8.1 del Acuerdo define 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.”* Por otra parte, el artículo 11.1 establece que *“la evaluación de las competencias se realizará por la persona superior jerárquica de cada persona empleada pública, por la propia persona empleada pública, así como por un tercer agente evaluador designado por la Gerencia entre los miembros del*

PTGAS de una UUPPAA diferente a la de la persona empleada pública que se somete a evaluación.” A la vista de lo establecido en el artículo 11.1, realizará la evaluación, entre otras personas, un tercer agente evaluador PTGAS de una Universidad diferente a la de la persona empleada pública objeto de evaluación. Sin embargo, este tercer agente, tal como viene definido en el artículo 11.1 resulta incompatible con la definición de competencias realizada en el artículo 8.1, que se manifiesta en conductas observables, por lo que una persona evaluadora de otra Universidad no podrá, en ningún caso, observar durante el período de tiempo objeto de evaluación (dos años) las conductas de la persona evaluada. Con el fin de mantener un tercer agente evaluador externo a la relación responsable-persona evaluada y, asimismo, seguir contando con la participación de un PTGAS de una Universidad diferente en el proceso de evaluación, se acuerda modificar los artículos 9.2, 11.1 y 11.4. De esta manera, el tercer agente evaluador será una persona compañera (par), una persona colaboradora (subordinada), una persona usuaria o una persona técnica experta en evaluación, asegurando que esta tercera persona evaluadora tenga los conocimientos específicos necesarios sobre la conducta profesional de la persona evaluada. Asimismo, la intervención del PTGAS de otra Universidad se mantiene en el proceso de evaluación, al formar parte del Comité Técnico de Reclamaciones.

Asimismo, existe una incongruencia en los valores determinados en el artículo 14.2 para superar la evaluación del desempeño. Según este, se considerará superada la evaluación cuando se alcancen, al menos, 60 puntos de la puntuación máxima, no pudiendo obtenerse menos de 15 puntos en la evaluación de la conducta profesional y menos de 10 puntos en el logro de objetivos. Con esta redacción se podría dar el supuesto de que una persona evaluada obtuviera 15 puntos en la evaluación de las competencias y, por tanto, las superase, y obtuviera el máximo de puntuación en la evaluación de los objetivos (40 puntos), superándola igualmente y no llegando, sin embargo, a superar la evaluación del desempeño, puesto que obtendría un total de 55 puntos y se requieren 60 para superar esta. Es decir, obteniendo la puntuación mínima para superar la evaluación de las competencias (15 puntos) es imposible superar la evaluación del desempeño (60 puntos), puesto que la puntuación máxima de la evaluación de objetivos es de 40 puntos. Se hace necesario, por tanto, corregir las puntuaciones señaladas en el artículo 14.2.

Una última incongruencia se produce en la redacción del artículo 25.1.d, al valorar el resultado de la evaluación del desempeño para la obtención de los escalones de la carrera horizontal. En dicho artículo se establece que se multiplicará por 0,30 puntos la media del resultado obtenido en las evaluaciones correspondientes al periodo evaluado de carrera horizontal, siempre que este resultado sea superior a 60 puntos de media. No parece congruente que, si con 60 puntos se supera la evaluación del desempeño, se exija más de 60 puntos para que la puntuación obtenida en esta cuente para la obtención de escalones de la

carrera horizontal. Por tanto, procede cambiar la expresión “*superior*” por la expresión “*igual o superior*” de dicho artículo.

Por todo lo anterior, las Gerencias de las Universidades públicas de Andalucía y las Organizaciones Sindicales integrantes de la Mesa general de negociación de las UUPPAA acuerdan:

Primero. Cambio de redacción del artículo 9.2.

Donde dice:

“2. La evaluación de la universidad tendrá un valor ponderado del 66% del valor total, en la que habrá que incluir una evaluación externa, tal como se recoge en el artículo 11.1. La autoevaluación por parte de la persona empleada pública que se somete a evaluación tendrá un valor ponderado del 34%”.

Debe decir:

“2. La evaluación de la universidad tendrá un valor ponderado del 66% del valor total. En el proceso de evaluación habrá que incluir una evaluación externa, tal como se recoge en los artículos 11.1. y 15.2. La autoevaluación por parte de la persona empleada pública que se somete a evaluación tendrá un valor ponderado del 34%”.

Segundo. Cambio de redacción del artículo 11.

1. Se corrigen y unen los apartados 1 y 2, pasando los apartados 3 y 4 a ser los apartados 2 y 3.

2. Donde dice:

“1. La evaluación de las competencias se realizará por la persona superior jerárquica de cada persona empleada pública, por la propia persona empleada pública, así como por un tercer agente evaluador designado por la Gerencia entre los miembros del PTGAS de una UUPPAA diferente a la de la persona empleada pública que se somete a evaluación. A estos efectos, por la Gerencia de cada Universidad u órgano competente en materia de PTGAS se determinará la relación de personas empleadas y evaluadoras para el proceso de evaluación y de las personas colaboradoras en la evaluación de las responsables. Si alguna persona no quiere someterse a la evaluación de desempeño, tendrá que comunicarlo a la Gerencia de manera fehaciente. En la evaluación realizada por la persona responsable será necesario señalar una o varias conductas específicas que sirvan como justificación y evidencia del valor dado en cada una de las conductas del cuestionario.”

Debe decir:

"1. La evaluación de las competencias se realizará por la persona superior jerárquica de cada persona empleada pública y por la propia persona empleada pública. Así mismo, actuarán otras personas evaluadoras, tales como personas usuarias, pares, colaboradores (personas subordinadas) o personas técnicas expertas en evaluación. En el procedimiento de evaluación participará una persona evaluadora designada por la Gerencia entre los miembros del PTGAS de una UUPPAA diferente a la de la persona empleada pública que se somete a evaluación, conforme se indica en los artículos 11.3 y 15.2, asegurando que esta tercera persona evaluadora tenga los conocimientos específicos necesarios sobre la conducta profesional de la persona evaluada que garanticen la adecuada evaluación. A estos efectos, por la Gerencia de cada Universidad u órgano competente en materia de PTGAS se determinará la relación de personas empleadas y evaluadoras. Si alguna persona no quiere someterse a la evaluación de desempeño, tendrá que comunicarlo a la Gerencia de manera fehaciente. En la evaluación realizada por la persona responsable será necesario señalar una o varias conductas específicas que sirvan como justificación y evidencia del valor dado en cada una de las conductas del cuestionario.

3. Donde dice:

"4. Así mismo, tendrán la consideración de personas evaluadoras los miembros de la comisión técnica de reclamaciones que se establece en el artículo 15".

Debe decir:

"3. Así mismo, tendrán la consideración de personas evaluadoras los miembros del Comité Técnico de Reclamaciones que se establece en el artículo 15".

Tercero. Cambio de redacción del artículo 14.2.

Donde dice:

"2. La evaluación del desempeño se considerará superada cuando se alcancen, al menos, 60 puntos de la puntuación máxima, no pudiendo obtenerse menos de 15 puntos en la evaluación de la conducta profesional y menos de 10 puntos en el logro de objetivos".

Debe decir:

"2. 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".

Cuarto. Cambio de redacción del artículo 25.1.d.

Donde dice:

“d) Evaluación del desempeño (máx. 30 puntos): se multiplicará por 0,30 puntos la media del resultado obtenido en las evaluaciones correspondientes al periodo evaluado de carrera horizontal, siempre que este resultado sea superior a 60 puntos de media”.

Debe decir:

“d) Evaluación del desempeño (máx. 30 puntos): se multiplicará por 0,30 puntos la media del resultado obtenido en las evaluaciones correspondientes al periodo evaluado de carrera horizontal, siempre que este resultado sea igual o superior a 60 puntos de media”.

Quinto. Se adjunta como anexo de los presentes Acuerdos el texto completo del Modelo de Evaluación del Desempeño y Carrera Horizontal, corregido según se ha expresado en los apartados anteriores.

Sexto. Se acuerda dar traslado de los presentes Acuerdos, así como del texto completo del Modelo de Evaluación del Desempeño y Carrera Horizontal, corregido según se ha expresado en los apartados anteriores, al Secretario General de Universidades de la Junta de Andalucía, para su debida constancia en el expediente de la Mesa sectorial de negociación del PTGAS de las UUPPAA.

Lo que se firma el día 29 de julio de 2024.

POR LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA,

POR LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ,

POR LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA,

POR LA UNIVERSIDAD DE GRANADA,

POR LA UNIVERSIDAD DE HUELVA,

POR LA UNIVERSIDAD DE JAÉN,

POR LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA,

POR LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE,

POR LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA,

POR LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL

DE ANDALUCÍA,

POR CC.OO.,

POR CSIF,

POR UGT,