

### **1. ¿Qué es el acuerdo de evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal?**

Es un acuerdo que regula la evaluación del desempeño del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) en las Universidades Públicas de Andalucía, vinculándolo con la carrera profesional horizontal.

### **2. ¿Quiénes están sujetos a este acuerdo?**

Todo el personal PTGAS en servicio activo de las Universidades Públicas de Andalucía.

### **3. ¿Cuál es el objetivo principal de la evaluación del desempeño?**

Evaluar las competencias profesionales y el logro de los objetivos del personal para mejorar su gestión, rendimiento y productividad. En resumen, se analiza cómo es la persona, qué hace y qué logra.

### **4. ¿Qué importancia tiene la evaluación del desempeño en la carrera horizontal?**

La evaluación es fundamental para progresar en la carrera horizontal, ya que los resultados de la misma son uno de los requisitos para avanzar de escalón.

- Es un importante mecanismo de control de la actividad de los empleados públicos que mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de los resultados obtenidos.
  - Es también un elemento fundamental de motivación y mejora del rendimiento del empleado que permite premiar a quien trabaja de forma adecuada, facilitando su progresión profesional en el marco de los sistemas de carrera profesional horizontal establecidos.
  - Constituye una fuente de datos que proporciona información clave del funcionamiento de la organización, que debe servir de base para la toma de decisiones en materia de gestión de los recursos humanos.

### **5. ¿Qué tipo de objetivos se evalúan?**

Los objetivos pueden ser individuales o grupales, y se valoran en base a indicadores de cumplimiento, que deben ser concretos, medibles, asequibles y relevantes.

## **6. ¿Qué es la carrera profesional horizontal?**

Es un sistema que permite la progresión del personal PTGAS en escalones profesionales, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

## **7. ¿Cuántos escalones tiene la carrera profesional horizontal?**

La carrera profesional horizontal consta de seis escalones.

## **8. ¿Qué requisitos se necesitan para acceder al segundo y siguientes escalones?**

Para avanzar de escalón, es necesario cumplir con un periodo de permanencia en servicio activo y superar las evaluaciones del desempeño.

## **9. ¿Cuántos puntos son necesarios para superar la evaluación del desempeño?**

Se deben obtener al menos 60 puntos en total, con un mínimo de 20 puntos en la evaluación de competencias y 10 puntos en el logro de objetivos.

## **10. ¿Cómo se valoran las competencias profesionales?**

Las competencias se valoran en una escala de 1 a 10 y cubren aspectos como la gestión del tiempo, calidad del trabajo, iniciativa, trabajo en equipo, orientación al usuario, entre otros.

## **11. ¿Qué sucede si una persona no supera la evaluación del desempeño?**

No podrá avanzar en la carrera profesional horizontal ni acceder a los escalones correspondientes.

## **12. ¿Quiénes participan en la evaluación de las competencias?**

Participan el superior jerárquico, el propio empleado, y un tercer evaluador, que puede ser un compañero, subordinado, usuario o experto técnico.

## **13. ¿Qué papel juega el tercer agente evaluador?**

El tercer agente evaluador, como compañero, subordinado o usuario, aporta una visión externa al proceso de evaluación.

## **14. ¿Cómo se asegura la objetividad en la evaluación?**

A través de la participación de varios agentes evaluadores, la evaluación es más objetiva y abarca diversas perspectivas sobre el desempeño del empleado.

**15. ¿Cómo se pondera la evaluación?**

La evaluación del desempeño tiene un valor del 66% y la autoevaluación un 34%.

**16. ¿Qué sucede si una persona no quiere someterse a la evaluación del desempeño?**

Debe comunicarlo de manera fehaciente a la Gerencia de la universidad.

**17. ¿Qué cambios se introducen en la evaluación de competencias en la corrección del acuerdo?**

El tercer evaluador ahora será una persona con conocimiento específico de la conducta del evaluado, asegurando así una evaluación más adecuada.

**18. ¿Qué pasa si un empleado alcanza 15 puntos en competencias y 40 en objetivos?**

No superaría la evaluación, ya que se requieren al menos 60 puntos totales, con un mínimo de 20 en competencias.

**19. ¿Cómo se corrige el error sobre el valor mínimo de la evaluación de competencias?**

El valor mínimo para superar la evaluación de competencias se ajusta a 20 puntos, asegurando que sea posible alcanzar los 60 puntos totales.

**20. ¿Qué importancia tiene la autoevaluación en este proceso?**

La autoevaluación permite al propio empleado reflexionar sobre su desempeño y tiene un peso importante en la evaluación final, del 34%.

**21. ¿Qué sucede si un evaluador no justifica sus valoraciones?**

Es necesario que el evaluador justifique las puntuaciones con evidencias claras sobre las conductas profesionales del evaluado.

**22. ¿Cómo afecta la corrección del artículo 14.2 a la superación de la evaluación?**

Aumenta el mínimo requerido en la evaluación de competencias de 15 a 20 puntos para asegurar que el total de 60 puntos sea alcanzable.

**23. ¿Qué ocurre si no se logra consenso sobre los objetivos?**

La Gerencia tiene la facultad de establecer los objetivos en caso de no llegar a un acuerdo entre las partes.

**24. ¿Qué papel juega el Comité Técnico de Reclamaciones en el proceso de evaluación?**

El Comité revisa las reclamaciones y garantiza que se sigan los procedimientos correctos durante el proceso.

**25. ¿Cómo se manejan las evaluaciones negativas en la carrera profesional horizontal?**

El escalón profesional no será reconocido hasta que el empleado supere la evaluación del desempeño.

**26. ¿Qué pasa si un empleado cumple con los años requeridos pero no supera la evaluación?**

No podrá progresar en la carrera horizontal hasta que obtenga una evaluación positiva.

**27. ¿Cuál es el periodo mínimo de permanencia en servicio activo para la evaluación del desempeño?**

Se requiere haber prestado servicios efectivos durante al menos seis meses.

**28. ¿Cómo se corrige el error en el artículo 25.1.d sobre la evaluación del desempeño?**

Se modifica para que la puntuación mínima para progresar en la carrera horizontal sea "igual o superior a 60 puntos".

**29. ¿Qué se corrige en el artículo 9.2 sobre la evaluación externa?**

Se aclara que la evaluación externa se incluirá tanto en el proceso general de evaluación como en las reclamaciones.

**30. ¿Qué papel tienen las comisiones de seguimiento en el acuerdo?**

Aseguran que el proceso de evaluación del desempeño y de la carrera horizontal sea homogéneo y cumpla con los principios acordados.

### **31. ¿Cómo es el sistema de acceso y promoción en la carrera profesional horizontal?**

El sistema de acceso a la carrera profesional horizontal se inicia automáticamente cuando una persona toma posesión como funcionario de carrera, personal funcionario interino o desde la firma del primer contrato como personal laboral en las universidades públicas de Andalucía. Para progresar en los escalones previstos, es necesario cumplir con los requisitos establecidos en las convocatorias correspondientes. El primer escalón se otorga automáticamente, pero los siguientes requieren la convocatoria previa y la superación de los requisitos correspondientes.

### **32. ¿Qué requisitos hay que obtener para tener el 2º escalón de la Carrera Profesional o para acceder a cada uno de los escalones superiores hasta el 6º tramo?**

Para obtener el segundo escalón y los escalones superiores hasta el sexto, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Ostentar la condición de personal funcionario o laboral en las universidades públicas andaluzas.
- Presentar una solicitud dentro del plazo y en la forma que se establezca en las convocatorias correspondientes.
- Acreditar el número de años de permanencia requeridos, que es de 6 años para el segundo escalón y sucesivamente cada 6 años para los escalones superiores.
- Superar las evaluaciones del desempeño y cumplir con los requisitos de méritos exigibles para cada escalón.

### **33. ¿Cuál es el periodo de permanencia necesario para el reconocimiento del escalón profesional?**

Para el reconocimiento de los escalones en la carrera profesional horizontal, se requiere la permanencia continuada o interrumpida del personal en situación de servicio activo en las Universidades Públicas de Andalucía o en otras administraciones públicas, de acuerdo con los siguientes periodos específicos:

1. Primer escalón: Se obtiene automáticamente al tomar posesión como funcionario de carrera, funcionario interino o firmar un contrato como personal laboral.
2. Segundo escalón: Es necesario acreditar 6 años de permanencia en el puesto.

3. Para el tercer y sucesivos escalones hasta el sexto: Se requiere que hayan pasado 6 años desde la evaluación positiva anterior.

Consideraciones adicionales:

- Las vacaciones, permisos reglamentarios, bajas por accidente laboral, bajas por embarazo de riesgo, maternidad, paternidad, o permisos relacionados con violencia de género son considerados como tiempo efectivo de trabajo.
- Los periodos de licencias o permisos sin retribución no se computan.

#### **34. ¿Me corresponde algún complemento retributivo por la Carrera Profesional Horizontal?**

Sí, el reconocimiento expreso de los distintos escalones de la carrera profesional horizontal conlleva la percepción de un complemento retributivo de carrera profesional. A continuación, se detallan las consideraciones generales:

1. Reconocimiento de escalones profesionales:

- Percepción del complemento de carrera profesional horizontal una vez alcanzado un escalón.
- Los escalones alcanzados son consolidados.

2. Retribución del personal:

- La retribución se basa en la totalidad de los escalones alcanzados.
- Los escalones reconocidos se mantienen incluso si se cambia de grupo o subgrupo.

3. Efectos económicos:

- El complemento económico comienza el 1 de enero del año siguiente al reconocimiento del escalón.
- Excepción para el primer escalón: los efectos comienzan el 1 de enero de 2024 o desde la fecha en que se cumplan los requisitos.

#### **35. ¿Cómo es la estructura de la valoración de la carrera profesional horizontal?**

La valoración de la carrera profesional horizontal está estructurada en varios apartados que se puntúan de la siguiente manera:

1. Trayectoria y actuación profesional (máximo 25 puntos):

- Trayectoria profesional: Se valoran 0,5 puntos por cada año de experiencia (máximo 15 puntos).

- Permanencia en el puesto: 3,34 puntos por año (máximo 20 puntos).

2. Calidad de los trabajos realizados (máximo 10 puntos):

- Se evalúan aspectos como la innovación, creación o gestión del conocimiento, y la colaboración en equipos multidisciplinares.

3. Formación y conocimientos adquiridos (máximo 35 puntos):

- Formación genérica: Relacionada con áreas transversales como calidad universitaria, TIC, prevención de riesgos, idiomas, etc. (máximo 15 puntos).

- Formación específica para el puesto de trabajo: Directamente relacionada con el área del puesto (máximo 20 puntos).

- Acciones formativas de adecuación profesional: Determinadas por la Gerencia, valoradas hasta un máximo de 30 puntos.

4. Evaluación del desempeño (máximo 30 puntos):

- Se multiplica el resultado de la evaluación por 0,30 puntos, siempre que el resultado sea igual o superior a 60 puntos.

Puntuación mínima necesaria:

- Para superar la valoración y obtener el reconocimiento del escalón profesional, se requiere una puntuación mínima total de 60 puntos.

### **36. ¿Cómo es el procedimiento de reconocimiento de los escalones profesionales?**

1. Convocatoria anual:

- El proceso es convocado mediante resolución del Rector o Rectora de cada universidad pública andaluza en el mes de enero.

- El plazo de presentación de solicitudes finaliza el 28 de febrero de cada año.

2. Presentación de solicitudes:

- Las solicitudes se presentan en un modelo normalizado.
- Es necesario adjuntar los documentos requeridos para la valoración.

### 3. Valoración por la Comisión de Evaluación:

- La Comisión verifica el cumplimiento de los requisitos de permanencia mínima.
- Se evalúa el desempeño y otros criterios establecidos.
- La comisión emite una propuesta de resolución.

### 4. Resolución definitiva:

- La resolución final es emitida por el Rector o la Rectora de la Universidad.
- Las personas interesadas tienen un plazo de 10 días para presentar alegaciones.
- Tras evaluar las alegaciones, se dicta la resolución definitiva.

### 5. Fecha límite del procedimiento:

- El procedimiento debe finalizar antes del 30 de junio del año en curso.

### 6. Efectos económicos:

- Los efectos económicos del reconocimiento de los escalones comienzan el 1 de enero del año siguiente al reconocimiento.

## **37. ¿Cuáles son las disposiciones generales y transitorias?**

### 1. Facultad de las Gerencias:

Las Gerencias de cada universidad pública andaluza (UUPPAA) están facultadas para dictar las instrucciones necesarias para desarrollar e interpretar el acuerdo.

### 2. Vigencia del acuerdo:

El acuerdo está vigente desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027.

### 3. Proceso único y extraordinario (Disposición Transitoria Segunda):

Se establece un proceso único y extraordinario para que el Personal Técnico de Gestión Administrativa (PTGAS) acceda a la carrera profesional horizontal en función de su

antigüedad. El PTGAS podrá acceder hasta el cuarto escalón de la carrera profesional según los siguientes criterios:

- Primer escalón: Ostentar la condición de funcionario o personal laboral.
- Segundo escalón: Más de 6 años de antigüedad.
- Tercer escalón: Más de 12 años de antigüedad.
- Cuarto escalón: Más de 18 años de antigüedad.

#### 4. Efectos económicos:

Los efectos económicos del reconocimiento de los escalones comenzarán el 1 de enero de 2025.

#### 5. Acceso extraordinario:

Este acceso es único, y cualquier reconocimiento futuro seguirá el procedimiento ordinario, que incluye la evaluación del desempeño.

### **38. ¿Qué cuantías se perciben por cada escalón en la carrera profesional horizontal?**

- Las cuantías anuales por escalón son las siguientes:
- Escalón 1: Cantidades fijadas para el cuarto tramo del Complemento de Productividad.
- Escalón 2 a 6: Varían según el grupo y subgrupo. Por ejemplo, para el Grupo I (A1), la cuantía es de 1.270 euros anuales en el escalón 4, y para el Grupo IV (C2), la cuantía es de 775 euros anuales.

### **39. ¿Cuándo se empiezan a percibir las cuantías económicas tras el reconocimiento del escalón?**

- El efecto económico del reconocimiento del escalón comienza el 1 de enero del año siguiente al reconocimiento. Por ejemplo, si se reconoce el escalón en 2024, las cuantías empezarán a percibirse el 1 de enero de 2025.

### **40. ¿Cuándo se percibe la cuantía por el primer escalón?**

- El primer escalón tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2024, o desde la fecha en que se cumplan los requisitos establecidos en el acuerdo.

**41. ¿Se incrementan las cuantías de los escalones con el tiempo?**

- Sí, las cuantías se incrementarán en la misma medida que las retribuciones del personal del sector público, según lo establecido anualmente por la Administración General del Estado.

**42. ¿Qué sucede si se cambia de grupo o subgrupo durante la carrera profesional?**

- Al cambiar de grupo o subgrupo, se mantienen los escalones reconocidos en el grupo anterior, pero con la cuantía correspondiente a ese grupo anterior.

**43. ¿Cómo se calculan los efectos económicos del acceso extraordinario a los escalones?**

- El reconocimiento de los escalones obtenidos de manera extraordinaria (segundo, tercero o cuarto escalón) supondrá una retribución igual a la suma de los importes de todos los escalones anteriores.

**44. ¿Cuándo se abona la retribución por el proceso extraordinario de acceso a escalones?**

- El reconocimiento de los escalones por el proceso extraordinario tendrá efectos económicos a partir del 1 de enero de 2025.

**45. ¿Qué ocurre si un empleado se jubila antes de recibir el reconocimiento del escalón?**

- Si el empleado se jubila entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2027, recibirá en un único pago las cantidades correspondientes a los escalones que le hubieran sido reconocidos.

**46. ¿Cómo se retribuyen los escalones alcanzados al cambiar de grupo/subgrupo?**

- Las cuantías correspondientes a los escalones se mantendrán y se percibirán de acuerdo con el grupo o subgrupo en el que se reconocieron.

**47. ¿Cuándo se consolidan los escalones profesionales reconocidos?**

- Una vez se reconocen los escalones, se consolidan y las cuantías correspondientes se perciben de forma permanente.