UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE SEVILLA

Carrera Profesional Horizontal del PTGAS

Gerencia 2025

MARCO JURÍDICO

Reglamento por el que se regula la Evaluación del Desempeño y la Carrera Horizontal del PTGAS de la UPO

Acuerdo de Mesa General de Negociación de las UU. PP. AA. 2018 para establecer un modelo común de evaluación del desempeño y carrera horizontal del PTGAS

Estatuto Básico del Empleado Público

Ley de Función Pública Andaluza

Acuerdo de 25 de junio de 2024 por el que se regula la Evaluación del Desempeño y la Carrera Horizontal del PTGAS de las UU. PP. AA.

¿Qué es la carrera profesional horizontal?

Es un sistema de promoción por escalones profesionales donde no es necesario cambiar de puesto

¿Qué se tiene en cuenta?

- Trayectoria profesional
- Evaluación del desempeño
- Formación y conocimientos adquiridos
- Calidad del trabajo

¿Cuáles son sus características?

Voluntaria, individual, evaluable, creciente y retribuida

¿Cómo se estructura?

EN SEIS ESCALONES

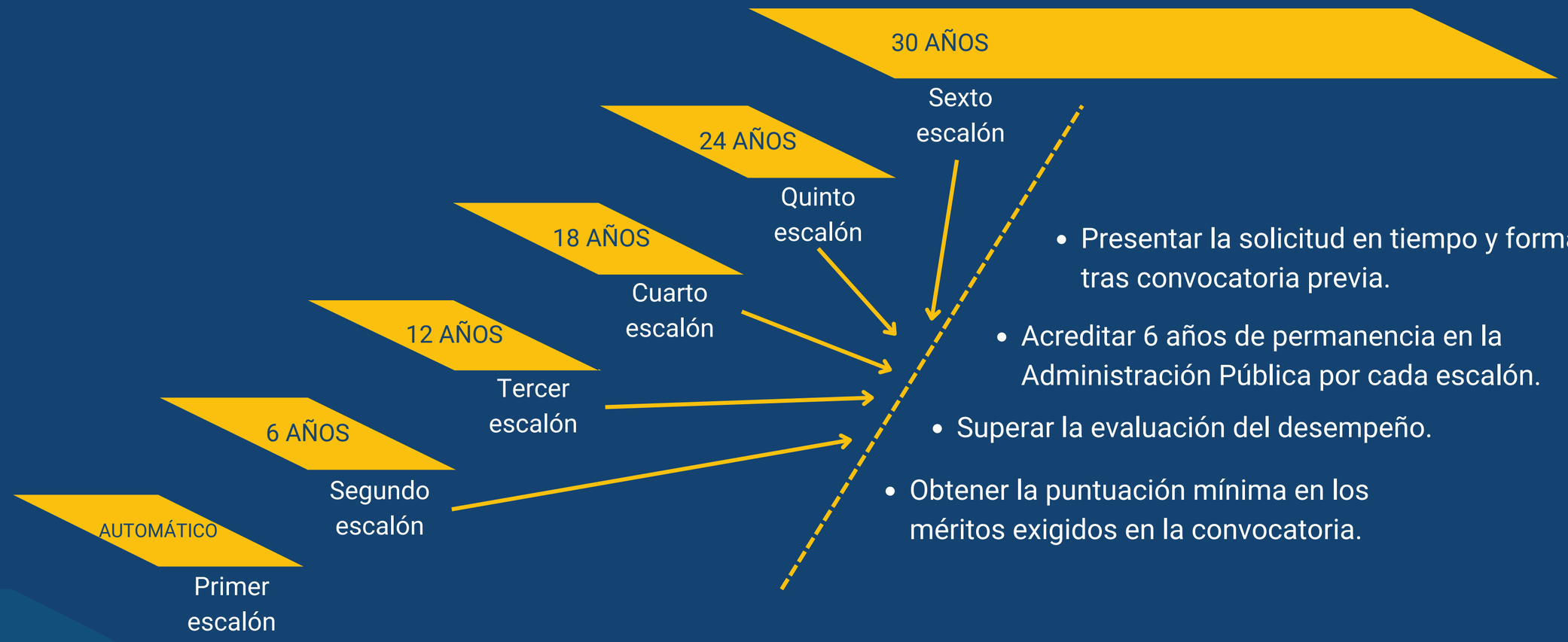
- Se podrá acceder a estos escalones, en convocatorias ordinarias anuales.

- En 2025, la convocatoria será ÚNICA Y EXTRAORDINARIA:
    - Se podrá acceder hasta el CUARTO escalón

¿Quién puede acceder a la carrera horizontal?

- Todo el PTGAS en servicio activo en la UPO y que reciba sus retribuciones con cargo al capítulo I

¿Qué requisitos se deben cumplir para obtener los escalones de la carrera horizontal?



- Presentar la solicitud en tiempo y forma, tras convocatoria previa.
- Acreditar 6 años de permanencia en la Administración Pública por cada escalón.
- Superar la evaluación del desempeño.
- Obtener la puntuación mínima en los méritos exigidos en la convocatoria.

Cumplir los criterios para el reconocimiento del 50 % del tramo transitorio, siendo los mismos que para el cuarto tramo del complemento de productividad para la mejora y calidad de los servicios

¿Quién puede acceder al proceso único y extraordinario de carrera horizontal?

El PTGAS que ostente tal condición en alguna UU. PP. AA., con anterioridad al 1 de enero de 2024, podrá acceder de forma directa y con carácter único y extraordinario hasta el CUARTO ESCALÓN, en función de lo siguiente:

- **Hasta el CUARTO escalón, en función del cumplimiento de la condición de la antigüedad :**

  - Para el segundo escalón: acreditar más de 6 años de antigüedad.
  - Para el tercer escalón: acreditar más de 12 años de antigüedad.
  - Para el cuarto escalón acreditar más de 18 años de antigüedad.

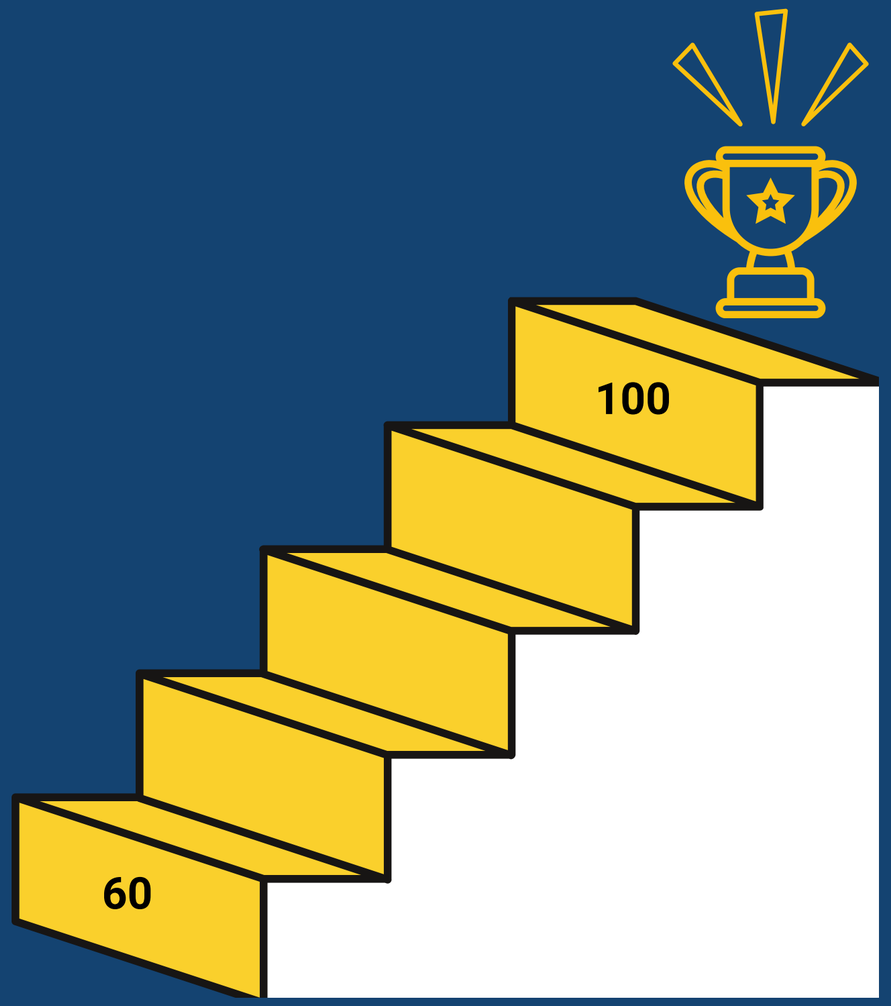
- **Para acceder al PRIMER escalón:**

  - Cumplir los criterios para el reconocimiento del 50 % del tramo transitorio.

- **Quienes cumplan los requisitos del QUINTO y SEXTO escalón:**

  - Evaluación en 2027.
  - Con efectos de 1 de enero de 2028.

¿Qué puntuación mínima se debe obtener en la carrera horizontal?



Una puntación total de al menos 60 puntos sobre 100

¿Qué se valora en la carrera horizontal?

1) Trayectoria y actuación profesional (máximo 25 puntos)

Trayectoria profesional

- **Máximo 15 puntos**
- 0,50 puntos / año de antigüedad
- Antigüedad en cualquier Administración Pública (trienios)

Permanencia en el puesto de trabajo

- **Máximo 20 puntos**
- 3,34 puntos por año en un periodo de 6 años o de manera proporcional si es menor

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA 2025

Periodo: los últimos 6 años, a fecha 31/12/2024

(independientemente de los escalones que se soliciten)

¿Qué se valora en la carrera horizontal?

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

- Breve memoria del solicitante
- Valorada por la persona responsable
- Puntúa de 0 a 10
- Formato anexo convocatoria

ASPECTOS A VALORAR:

- Innovación, creación o gestión de nuevo conocimiento
- Competencias digitales
- Colaboración en equipos de trabajo multidisciplinares

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA 2025:

Periodo: los últimos 6 años, a fecha 31/12/2024

(independientemente de los escalones que se soliciten)

¿Qué se valora en la carrera horizontal?

3) Formación y conocimientos adquiridos/impartidos (máximo 35 puntos)

Formación GENÉRICA Máximo 15 puntos (Transversales)	Formación ESPECÍFICA Máximo 20 puntos (Relacionada con el Área del puesto)	Formación de ADECUACIÓN PROFESIONAL Máximo 30 puntos (Determinadas por la Gerencia)

- 0,25 puntos / hora de formación
  - sin certificado de aprovechamiento
- 0,30 puntos / hora de formación
  - con certificado de aprovechamiento

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA 2025:

- **No se tendrán en cuenta los LÍMITES MÁXIMOS establecidos en cada uno de los subapartados de formación.**
- **Se valorará la formación a fecha 31/12/24 de:**
  - **Los últimos <u>18 años</u> para el cuarto escalón**
  - **Los últimos <u>12 años</u> para el tercero**
  - **Los últimos <u>6 años</u> para el segundo**

¿Qué se valora en la carrera horizontal?

4) Evaluación del desempeño (máximo 30 puntos)

- Para superarla es necesario obtener un MÍNIMO de 60 puntos sobre un MÁXIMO de 100.
- La puntuación obtenida se multiplicará por 0,30 puntos.
- Se estructura en dos bloques:

  - COMPETENCIAS PROFESIONALES
    - Máximo de 60 puntos
    - Mínimo de 20 puntos
  - LOGRO DE OBJETIVOS
    - Máximo de 40 puntos
    - Mínimo de 10 puntos

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA 2025

- Solo evaluación de COMPETENCIAS PROFESIONALES
- MÁXIMO de 60 puntos
- MÍNIMO de 36 puntos
- Multiplicar por 0,50

¿Qué complemento retributivo tiene la carrera horizontal?

Escalón	A1/Grupo	A2/B/Grupo	C1/Grupo	C2/Grupo
1	Cantidades fijadas para el cuarto tramo del Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios			
2	1.270 €	1.123 €	912 €	775 €
3	1.270 €	1.123 €	912 €	775 €
4	1.270 €	1.123 €	912 €	775 €
5	1.270 €	1.123 €	912 €	775 €
6	1.270 €	1.123 €	912 €	775 €

- Importe correspondiente a la totalidad de los escalones perfeccionados en los grupos/subgrupos que se tengan reconocidos desde el primero
- Si se cambia de grupo/subgrupo se mantendrán los escalones reconocidos en los anteriores grupos/subgrupos en la cuantía correspondiente
- Efectos económicos: desde el día 1 de enero del año siguiente al de su reconocimiento

Efectos económicos convocatoria extraordinaria (D.T. 2ª):

- El reconocimiento del correspondiente escalón supondrá una retribución que será igual a la suma de los importes desde el primer escalón hasta el escalón reconocido, de acuerdo con los importes indicados en el cuadro anterior.
- El reconocimiento del PRIMER ESCALÓN tendrá efectos de 1 de enero de 2024.
- El reconocimiento de los escalones del SEGUNDO AL CUARTO producirá plenos efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2027, abonándose del siguiente modo la cuantía total:
    - 2025: un tercio.
    - 2026: dos tercios.
    - 2027: cuantía completa.

EXCEPCIÓN: Jubilaciones (D.A. 2ª)

En el momento de la jubilación serán de aplicación las cantidades previstas para los escalones que le hubiesen sido reconocidos; se abonará en un único pago el importe de los escalones.

¿Cuál es el procedimiento ordinario para el reconocimiento de los escalones profesionales?

Comisión de Evaluación y Comisiones de Seguimiento de la CH

COMISIÓN DE EVALUACIÓN:

- Gerencia
- Vicegerencia de RR. HH.
- Secretaría: persona funcionaria del Área de RR. HH.
- 4 responsables de Área/Servicio/Unidad

FUNCIONES:

- Comprobar el cumplimiento de los requisitos
- Valorar las solicitudes
- Elevar propuesta de resolución
- Recabar informes de evaluación del desempeño
- Estudiar las reclamaciones

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO UPO:

- Gerencia
- Sindicatos

FUNCIÓN:

- Velar por que se cumplan los principios que deben regir el proceso de evaluación de la CH

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO UU. PP. AA:

- Gerencias
- Sindicatos

FUNCIONES:

- Velar por que se cumplan los principios que deben regir el proceso de evaluación de la CH
- Homogeneidad del modelo
- Valoración global del proceso y resultados
- Formular propuestas de mejora

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

¿Qué es la la evaluación del desempeño?

Es un procedimiento para medir y valorar:

- **Competencias profesionales:** combinación de conocimientos, habilidades y aptitudes aplicadas en el trabajo.
- **Logro de objetivos:** contribución de la persona empleada pública en la consecución de objetivos marcados por la Universidad.

¿Cuál es el período de evaluación del desempeño?

- Se realizará BIENALMENTE.

¿Cuándo se resuelve?

- Antes del 30 de junio del año siguiente a la finalización del periodo a evaluar.

En 2025, el periodo a evaluar será:

- Desde el 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2024.

¿A quién se aplica?

- A todo el PTGAS en servicio activo.

¿Es obligatoria la evaluación del desempeño?

- No. Si alguna persona no quiere someterse a la evaluación, deberá comunicarlo a Gerencia de manera fehaciente, a través de registro electrónico.

Requisitos Evaluación Desempeño

Haber prestado servicios efectivos durante, al menos, seis meses dentro del período evaluado (los dos anteriores a la evaluación).

No estar cumpliendo sanción disciplinaria grave o muy grave.

En caso de haber desempeñado más de un puesto de trabajo en el periodo a evaluar, la evaluación se realizará sobre el puesto de trabajo que se haya desempeñado durante un tiempo superior, SALVO:

- Propuesta distinta realizada por la persona evaluada, que será resuelta por Gerencia.
- Excepciones motivadas que considere necesarias la Gerencia.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

¿Cuántas competencias se evalúan?

Seis competencias determinadas por la Gerencia, de entre las incluidas en el Acuerdo Andaluz

Catálogo de Competencias

1. **Gestión del tiempo**
2. **Dedicación y calidad del trabajo**
3. **Iniciativa e interés en el trabajo**
4. **Trabajo en equipo**
5. **Orientación a la persona usuaria**
6. **Grado de conocimiento y aplicación de la normativa**
7. **Grado de conocimiento y ajuste a los procedimientos**
8. **Competencias digitales**

¿Cómo se evalúan?

- Mediante un cuestionario común a todas las UU. PP. AA.
- Un cuestionario para cada competencia.
- Cada conducta será valorada en una escala de 1 a 10.
- Será necesario indicar una o varias conductas o evidencias específicas que sirvan de justificación en cada conducta del cuestionario que sea valorada con las puntuaciones de 1, 2, 3, 4, 8, 9 o 10.
- En caso de que la evidencia o conducta específica señalada no se considere adecuada como justificación del valor numérico otorgado, este podrá no ser tenido en cuenta en el resultado de la evaluación en el supuesto de diferencia de las puntuaciones en más de 5 puntos entre las otorgadas por la persona responsable y la autoevaluación.

Cuestionario de competencias

VALORES 1-4

- No realiza la conducta o la realiza de manera ocasional
- No realiza la conducta adecuadamente ni según los estándares esperados
- Comete errores con frecuencia
- Necesita constante supervisión

CRITERIOS

- Valor 1 si se cumplen los cuatro criterios
- Valor 2 si se cumplen tres criterios
- Valor 3 si se cumplen dos criterios
- Valor 4 si se cumple solo un criterio

VALORES 5-8

- Realiza la conducta de manera habitual
- Realiza la conducta adecuadamente sin alcanzar siempre los estándares esperados
- Comete errores de forma poco frecuente
- Manifiesta suficiente autonomía en la realización de la conducta

CRITERIOS

- Valor 8 si se cumplen los cuatro criterios
- Valor 7 si se cumplen tres criterios
- Valor 6 si se cumplen dos criterios
- Valor 5 si se cumple solo un criterio

VALORES 9-10

- Realiza siempre o casi siempre la conducta
- Realiza la conducta de manera sobresaliente alcanzando o superando los estándares esperados
- Comete errores de manera excepcional
- Es totalmente autónoma en la realización de la conducta
- Es referente para el resto de integrantes de la unidad

CRITERIOS

- Valor 10 si se cumplen tres o más criterios
- Valor 9 si solo se cumplen uno o dos criterios.

¿Quién realiza la Evaluación de Competencias?

1) LA PERSONA RESPONSABLE JERÁRQUICA (valor ponderado 56 %)

Las personas responsables jerárquicas mantendrán una reunión previa a la evaluación con las personas superiores jerárquicas de su unidad o servicio, para coordinar y homogeneizar los criterios específicos de evaluación (consensuar).

2) AUTOEVALUACIÓN (34 %)

3) TERCERA PERSONA EVALUADORA (10 %)

La Gerencia la seleccionará de entre:

- Personas usuarias.
- Pares.
- Colaboradores/subordinados.
- Personal técnico experto en evaluación.

Sistema de garantías de la Evaluación del Desempeño

¿Qué puedo hacer contra el resultado de la evaluación del desempeño?

Interponer una reclamación en el plazo de 15 días

COMITÉ TÉCNICO DE RECLAMACIONES:

- Gerencia o persona en quien delegue.
- Cuatro miembros designados por la Gerencia:
  - Uno de ellos: PTGAS de otra UPA

- Plazo de tres meses para resolver
- Elevar propuesta a Gerencia
- Gerencia dicta resolución definitiva

Recurso de alzada ante el Rector

Sistema de garantías de la Evaluación del Desempeño

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA UPO:

- Gerencia.
- Sindicatos.

FUNCIÓN:

- Velar por que se cumplan los principios que deben regir la evaluación del desempeño.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO UU.PP.AA:

- Gerencias.
- Sindicatos.

FUNCIONES:

- Velar por que se cumplan los principios que que deben regir la evaluación del desempeño.
- Homogeneidad del modelo.
- Valoración global del proceso y resultados.
- Formular propuestas de mejora.

UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE SEVILLA

MUCHAS GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN