



# Evaluación de desempeño 2015

---

Este documento contiene los criterios y directrices para evaluar los resultados del desempeño del Personal de Administración y Servicios de la Universidad Pablo de Olvide 2015, según los objetivos establecidos por la Gerencia.

---

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. METODOLOGÍA PARA EL ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS POR ÁREAS.....	2
3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2015.....	3
4. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	3
5. PLAZO .....	4

## 1. INTRODUCCIÓN

Avanzando en la implantación del modelo de gestión y organización administrativa aprobado por el Consejo de Gobierno de la UPO el 18 de diciembre de 2013, paralelamente a la consolidación de la nueva estructura y modelo de desarrollo profesional del PAS de esta universidad, se establecen en este documento los objetivos a alcanzar, así como la metodología de evaluación de los profesionales que conforman la Administración y Servicios de esta universidad.

Este sistema, utilizará la herramienta MARCO como forma de comunicación, gestión, control y evaluación de los resultados de los Compromisos de desempeño que se determinen tanto a nivel de Área como individualmente cuando sea el caso.

Dado que en la anualidad anterior se desarrolló un completo programa de evaluación de competencias y que actualmente aún están en fase de desarrollo las acciones formativas relacionadas con el resultado de esta evaluación, durante el 2015 no se realizará ninguna evaluación de competencias de manera general, a excepción de aquellas personas que puntualmente deban ser evaluadas como consecuencia de que no lo fueron en el ejercicio anterior por estar ausentes, o haberse incorporado con posterioridad a la UPO.

El resultado de la evaluación servirá para justificar el percibo del *Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios que presta el PAS de las Universidades Públicas de Andalucía* para este ejercicio.

## 2. METODOLOGÍA PARA EL ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS POR ÁREAS

1. La Gerencia concretará a través de la herramienta MARCO aquellos compromisos de desempeño generales que afecten a la totalidad de las Áreas/Servicios/Unidades, o en particular a alguna de ellas que por determinadas circunstancias debidamente motivadas, requieran diferenciación.
2. Una vez definido el compromiso de desempeño, será asignado a las Áreas que procedan. Los responsables recibirán una notificación por correo electrónico.
3. El responsable deberá acceder a MARCO donde podrá visualizar el compromiso de desempeño asignado al Área donde podrá aceptar o rechazar, si procede, dicho compromiso. En caso de que sea rechazado

deberá motivar el mismo para que la Gerencia valore la procedencia o no de dicha alegación.

4. Una vez aceptado el compromiso, este será firme y por lo tanto de obligado cumplimiento a fin de su evaluación como resultado del desempeño de las personas del Área/Servicio/Unidad, globalmente.

### **3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2015**

Teniendo en cuenta que ya ha sido definida la Cartera de Servicios por todas las Áreas y documentado al menos uno de los procedimientos propuestos, se pretende la culminación de todo el sistema, de manera que la evaluación de desempeño para el año 2015 consistirá en el cumplimiento por parte de las Áreas/Servicios/Unidades del siguiente compromiso de desempeño:

***DOCUMENTAR COMPLETAMENTE LOS PROCEDIMIENTOS PROPUESTOS EN MARCO PARA ALIMENTAR LA CARTERA DE SERVICIOS DEL ÁREA.***

A estos efectos se considerará que un procedimiento está completamente terminado cuando reúne los siguientes requisitos:

- Refleja objetivamente la realidad que describe.
- Establece las interconexiones con otras Áreas incluso organizaciones externas.
- En su caso, define tareas que en conjunción con la descripción del procedimiento complementan el objeto del mismo.
- Tiene asociadas al menos una competencia técnica de las disponibles o, en su defecto, las propuestas que procedan.
- Existen usuarios asociados.
- Tiene asociado al menos un indicador pertinente con el objeto del procedimiento completamente definido, responsables, periodicidad, etc.
- No presenta campos vacíos a excepción de la improcedencia del caso.
- Es consolidado en MARCO.

### **4. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS**

A la finalización del periodo establecido para el cumplimiento de los compromisos de desempeño, la Gerencia evaluará su cumplimiento con la siguiente escala:

- 0: No realizado
- 1: Iniciado y no concluido
- 2: Concluido pero incorrecto o incompleto.

3: Concluido y correcto.

## 5. PLAZO

El plazo establecido para la culminación del único compromiso de desempeño aquí establecido por la Gerencia es el 29 de febrero de 2016.

La Gerencia durante el mes de marzo realizará las revisiones necesarias y pondrá en marcha el sistema de auditorías previsto a los efectos, no solo para realizar el seguimiento de la parte descriptiva de los procedimientos, sino para evaluar la calidad de su contenido.

---