

---

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PAS DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

---

### INTRODUCCIÓN:

La disposición vigésimo sexta de la *Ley 14/2016, de 30 de diciembre*, de presupuestos de la Generalitat para 2017, estableció que, con efectos de 1 de enero de ese año, se iniciara el proceso de implantación progresiva del complemento de carrera profesional del personal funcionario de carrera y laboral fijo de administración y servicios de las Universidades públicas de la Comunidad Valenciana, con referencia al Decreto 186/2014, de 7 de noviembre del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat.

Considerando que dicha normativa hace referencia al proceso de "Evaluación del Desempeño del PAS", se hace necesario regular la participación de los agentes que intervienen en dicho proceso, las medidas garantistas contempladas en el mismo, y los protocolos a utilizar por las personas que ha de llevar a cabo dicha evaluación, haciéndolo de manera independiente a la regulación de la percepción del complemento de productividad.

### I. OBJETIVOS:

Esta evaluación afectará al PAS de la UA funcionario de carrera o personal laboral fijo y estará orientada al reconocimiento de la profesionalidad y el esfuerzo en el desempeño efectivo del puesto de trabajo, para que se convierta en un elemento motivador mediante el reconocimiento del trabajo bien hecho.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 de la resolución rectoral de 30 de enero de 2018, esta evaluación forma parte de los mecanismos de progresión dentro del sistema de carrera profesional, en función de la valoración anual de las siguientes áreas:

Área		Valoración
A	Orientación y compromiso con el servicio público	Evaluación del Desempeño
B	Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas	
C	Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público	

### II. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

Anualmente, la Evaluación del Desempeño del PAS de la UA se realizará por el superior jerárquico de la persona a evaluar. Los niveles de jerarquía a utilizar en este proceso de

evaluación se corresponderán con la jerarquía estándar definida por la UA, con carácter general, para todos los servicios y unidades de la misma. En aquellos supuestos; debidamente justificados, por la especificidad de las funciones desempeñadas, y a petición del responsable del servicio/unidad; se podrá autorizar por la Gerencia la adaptación de dicha jerarquía estándar a través del administrador del sistema (Unidad Técnica de Calidad).

En aquellos supuestos en que en el servicio o unidad de destino no exista un superior jerárquico PAS de la persona a evaluar, la evaluación de estas personas será realizada por la Gerencia de la UA, oído, en su caso, el responsable funcional del correspondiente servicio o unidad, que cumplimentará un informe previo sobre las mismas.

#### Identificación de jerarquía:

GERENCIA (0)			
DIRECTOR/A DE SERVICIO (1)		ADMINISTRADOR/A CENTRO (2)	
SUBDIRECTOR/A (2)	TÉCNICO/A SUPERIOR (2)	ADMINISTRADOR/A ADJUNTO/A (3)	
GESTOR/A JEFE (3)	TÉCNICO/A (3)	GESTOR/A JEFE (4)	COORD. SERV. (4)
GESTOR/A (4)		GESTOR/A (5)	AUX. SERV. (5)

GERENCIA (0)			
DEPARTAMENTO/INSTITUTO		OTRAS UNIDADES	CONSERJERÍAS SIN ADSCRIPCIÓN A CENTRO
GESTOR/A JEFE (2)	TÉCNICO/A SUPERIOR (2)	GESTOR/A JEFE - SECRETARIO/A DE CARGO (2)	COORD. SERVICIO. (2)
GESTOR/A (3)	TÉCNICO/A (3)	GESTOR/A (3)	AUXILIAR DE SERVICIO (3)
	OFICIAL DE LABORATORIO (4)		

Esta evaluación se articulará a través de una funcionalidad del *Campus Virtual* (A través de UACloud: Otros servicios-> Opciones PAS-> Evaluación PAS-> Evaluación PAS).

En los supuestos de evaluación que no se alcance el valor máximo de "favorable +", la persona interesada dispondrá de un plazo de 10 días hábiles desde que se comuniquen los

resultados provisionales, para solicitar a la Gerencia la revisión de la misma, aportando las alegaciones que estime pertinentes.

La resolución de la reclamación por la Gerencia será asimismo motivada, e indicará la valoración final para esa anualidad de la persona evaluada.

La valoración final de cada anualidad por la "Evaluación del Desempeño" se corresponderá con uno de los siguientes niveles:

- Favorable +
- Favorable
- Desfavorable

En función de esta valoración anual se asignarán los siguientes porcentajes respecto al máximo de puntos contemplado en la normativa sobre progresión de la carrera profesional que corresponda según el GDP al que pretenda acceder la persona evaluada:

- Favorable + ..... 100%
- Favorable ..... 80%
- Desfavorable..... 20%