

## **FICHA DE BUENA PRÁCTICA**

### **TÍTULO**

**Carrera horizontal en la Universidad Miguel Hernández**

### **INFORMACIÓN INICIAL:**

#### **PROBLEMA:**

Desmotivación e insatisfacción del personal de administración y servicios, que repercuten negativamente en la consecución de los objetivos, por la ausencia de un reconocimiento individualizado que se refleje en desarrollo profesional.

#### **SOLUCIÓN GLOBAL:**

Aplicación de incentivos vinculados a la carrera profesional que favorezcan la productividad del personal y su motivación y vinculación con la institución.

### **TERRITORIO:**

Elche

### **PÚBLICO DESTINATARIO:**

Personal de administración y servicios funcionario de carrera de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

### **ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:**

Universidad Miguel Hernández.

### **DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:**

La Universidad de Elche comenzó a valorar en 2008 la cultura laboral por objetivos y empezó a conceder incentivos por consecución de resultados. Con la aprobación del Plan de Carrera Horizontal, la universidad alicantina pretendió mejorar la calidad de los servicios universitarios implicando al personal de la institución, de tal manera que los miembros del personal docente investigador funcionario han podido acogerse de forma voluntaria con el fin de que se evaluara su rendimiento profesional y así poder promocionar laboralmente.

El plan tiene como fin la valoración de los méritos, las responsabilidades asumidas, la formación y la evaluación del desempeño del personal de administración y servicios funcionario de carrera de la institución académica con el objeto de poder llevar a cabo un reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por los trabajadores. Por esta razón, regula un sistema de carrera horizontal estructurado en tramos

y escalones de desarrollo profesional, estableciendo los requisitos, el modelo retributivo y la forma de acceso a cada uno de ellos. Con carácter general, se establece que la progresión será consecutiva.

Como objetivos fundamentales del plan se han establecido los de:

- Contribuir al progreso y desarrollo profesional de los empleados a través del establecimiento de un sistema que permita la progresión profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.
- Reconocer el esfuerzo de los trabajadores en el desarrollo de sus conocimientos y en el desempeño de su puesto de trabajo.
- Lograr una mejora organizativa del trabajo en la institución a través de la motivación del personal mediante su implicación en los objetivos de la organización.
- Implantar un modelo de desarrollo profesional que conjugue la actualización y perfeccionamiento del personal con la mejora de la prestación del servicio público.

Como elementos de valoración se determinan en el plan la evaluación del desempeño, la formación y la antigüedad. Estos elementos se computan solo en el supuesto de que el funcionario se encuentre en situación de servicio activo, servicios especiales o excedencia con reserva del puesto de trabajo.

En relación a la evaluación del desempeño, esta se realiza anualmente a partir de la normativa aprobada por Consejo de Gobierno de la Universidad en el año 2009. En esta evaluación del desempeño se toma en consideración, en primer lugar, la valoración del desempeño de competencias, que tiene en cuenta las funciones generales establecidas para cada puesto de trabajo, las competencias a evaluar por colectivos y los comportamientos asociados a cada nivel de desempeño por competencia. En segundo lugar, se toma en cuenta el cumplimiento de objetivos, fijados individualmente al comienzo del periodo a evaluar por parte del superior jerárquico de cada empleado.

Respecto a la formación, los conocimientos a tener en cuenta incluyen los vinculados a la formación continua (general o específica recibida e impartida), la tenencia de titulaciones oficiales (2,30 puntos en el caso de licenciaturas y másteres oficiales y 1,40 puntos en el caso de diplomaturas, grado o equivalente), títulos propios de la universidad Miguel Hernández de, al menos, 60 créditos (0,60 puntos), conocimientos de valenciano (0,10 a 0,50 puntos) y conocimientos de otro idioma de la Unión Europea (1 punto por curso

superado en Escuela Oficial de Idiomas).

En relación a la antigüedad, se valora el número de años desde que superó el tramo anterior, equivaliendo cada evaluación del desempeño a un año a efectos de la progresión en la carrera horizontal.

La carrera horizontal en la Universidad Miguel Hernández se divide en cinco tramos. En cada grupo de clasificación profesional en el cual se es funcionario de carrera nos encontramos con el tramo de acceso y los tramos I a IV, comprendiendo dos escalones cada uno de estos cuatro últimos. Para acceder al tramo superior se toma en cuenta la puntuación acumulada en el tramo anterior de acuerdo a los criterios anteriormente mencionados.

Para solicitar el acceso al tramo I será preciso alcanzar 150 puntos por evaluación del desempeño, 26 por formación y 2 por antigüedad, para el acceso al tramo II, 305 por evaluación del desempeño, 52 por formación y 4 por antigüedad, para el acceso al tramo III, 440 por evaluación del desempeño, 72 por formación y 6 por antigüedad, y para el acceso al tramo IV los mismos requisitos que en el caso anterior, solo que es preciso superar la cifra de 6 en relación a la antigüedad. Para poder acceder al escalón superior dentro de un determinado tramo se establecen unas tablas similares.

Respecto al modelo de cálculo de asignación retributiva, este tiene en cuenta las variables de grupo de clasificación profesional, nivel de complemento de destino y escalón de la carrera horizontal en el que se está asignado. Cada año se determina un valor mínimo a percibir por el complemento retributivo asociado a la carrera horizontal. El complemento retributivo se obtiene multiplicando el valor base por el valor correspondiente de acuerdo con el modelo de asignación retributiva.

En 2009 el proyecto recibió el Premio del Consejo Social de la Universidad Miguel Hernández de Elche en el área de Acciones de Innovación de la Gestión.

La Ley 39/2010, de 22 de diciembre de 2010, de Presupuestos Generales del Estado para 2011, ha obligado a las Administraciones Públicas a un ajuste en los gastos de personal al servicio de las mismas que ha dado lugar a la interrupción en el desarrollo del plan. Concretamente, el art. 22.2 señala para el año 2011 la prohibición de incrementar las retribuciones del personal al servicio del sector público respecto a las vigentes

a 31 de diciembre de 2010. Por ello el Consejo de Gobierno de la Universidad, acordó con efectos desde el 1 de enero de 2011 y con carácter indefinido, suspender la aplicación de la Normativa sobre Carrera Horizontal, aprobada por Consejo de Gobierno de la Universidad Miguel Hernández de Elche en su sesión de 1 de diciembre de 2009, por lo que la implantación de la práctica no ha sido completa, dado que sólo se ha aplicado lo dispuesto en la disposición transitoria.

En 2012 se lleva a cabo un acuerdo de aprobación de la modificación de la Normativa sobre la Carrera Horizontal para el Personal de Administración y Servicios de la Universidad Miguel Hernández.

### **IMPACTO:**

Desde el 2011 la práctica está suspendida como consecuencia de la situación económica.

### **CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL**

Procedimiento de ascenso en la carrera horizontal (duración del procedimiento seis meses):

- Solicitud de progresión, dirigida a la Comisión Técnica de Carrera Profesional.
- Propuesta de progresión en la carrera horizontal, por parte de la Comisión Técnica de Carrera Profesional, quien para ello podrá recabar informes a los servicios que considere oportunos.
- Publicación en el Boletín Oficial de la Universidad la fecha a partir de la cual se puede consultar la propuesta individual de progresión, haciendo constar la fecha de valoración, e medio de consulta de la propuesta inicial y el plazo de interposición de reclamaciones.
- Reclamación a la propuesta de progresión, que se resolverá en un plazo de 15 días hábiles a la finalización del plazo de interposición de reclamaciones por la Comisión Técnica ante la Comisión de Garantías y Seguimiento del Plan.
- Aprobación de la propuesta de progresión y asignación del complemento retributivo por parte del Consejo de Gobierno.

### **DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:**

Acuerdo y normativa sobre carrera horizontal para el personal de administración y servicios en la Universidad Miguel Hernández de Elche:

[http://fete.umh.es/files/2011/11/Normativa\\_carrera\\_profesional.pdf](http://fete.umh.es/files/2011/11/Normativa_carrera_profesional.pdf)

Acuerdo de aprobación de la modificación de la Normativa sobre la Carrera Horizontal para el Personal de Administración y Servicios de la Universidad Miguel Hernández:

[http://www.umh.es/boumh/docs/6025\\_MOD%20NORMATIVA%20CARRERA%20HORIZONTAL%20PAS.pdf](http://www.umh.es/boumh/docs/6025_MOD%20NORMATIVA%20CARRERA%20HORIZONTAL%20PAS.pdf)

Acuerdo de aprobación de la suspensión de la Normativa sobre la Carrera Horizontal del Personal de Administración y Servicios.

[http://www.umh.es/boumh/docs/5277\\_SUSPENSION%20NORMATIVA.pdf](http://www.umh.es/boumh/docs/5277_SUSPENSION%20NORMATIVA.pdf)

Presentación del Plan de Carrera Profesional (2010)

<http://calidad.umh.es/files/2010/12/G-Plan-de-carrera.pdf>