

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA E IGUALDAD

114

Resolución de la consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad por la que se aprueba el procedimiento de evaluación de competencias profesionales que se tiene que aplicar al personal funcionario y laboral de servicios generales correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023

Hechos

1. Por medio del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de noviembre de 2017 (BOIB núm. 141, de 18 de noviembre de 2017), se ratificaron los acuerdos de Mesa Sectorial de Servicios Generales de 18 de octubre de 2017 y del Comité Intercentros de 2 de octubre de 2017 por los que se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales que se tiene que aplicar al personal funcionario y laboral de servicios generales.
2. A través de esta Resolución se inicia el sexto proceso de evaluación de competencias profesionales que se tiene que aplicar al personal funcionario y al personal laboral de servicios generales, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 20 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, dispone que las administraciones públicas tienen que establecer sistemas que permitan evaluar el desempeño de su personal. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el que se miden y se valoran la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.
2. La Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, establece en el artículo 39 que las administraciones públicas de las Illes Balears tienen que implantar progresivamente sistemas de evaluación del desempeño del personal a su servicio, como instrumento para la mejora de la motivación, del rendimiento y de la calidad de los servicios públicos. Los sistemas de evaluación son públicos y tienen que garantizar la objetividad y la imparcialidad de los resultados, los cuales se tienen que tener en cuenta tanto en la promoción de la carrera profesional como en la determinación de los conceptos retributivos ligados a la productividad, y pueden dar lugar al reconocimiento de recompensas. Para la evaluación del desempeño, se tendrán en cuenta los resultados obtenidos, los comportamientos o las conductas profesionales, los proyectos implantados o ejecutados y el resto de parámetros que se establezcan reglamentariamente.
3. El Decreto 11/2021, de 15 de febrero, de la presidenta de las Illes Balears, estableció las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 21, de 15 de febrero de 2021). Esta norma ha sido modificada por el Decreto 25/2021, de 8 de marzo, de la presidenta de las Illes Balears (BOIB núm. 33, de 9 de marzo de 2021); por el Decreto 1/2022, de 27 de julio, de la presidenta de las Illes Balears (BOIB núm. 104, de 9 de agosto de 2022), y por el Decreto 5/2022, de 19 de diciembre, de la presidenta de las Illes Balears.
4. El apartado 9 del Acuerdo del Consejo de Gobierno que aprueba el sistema de evaluación establece que la evaluación se tiene que hacer, a todos los efectos, con una periodicidad anual y que tiene que estar referida a la actuación profesional del personal de servicios generales durante el año anterior, según las conductas especificadas, las cuales tienen que constituir los criterios objetivos de valoración para cada una de las competencias.
5. La propuesta de la directora general de Función Pública de día 3 de enero de 2023.

Por todo esto, de acuerdo con la competencia que prevé el artículo 6.4 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, dicto la siguiente

Resolución

1. Aprobar el procedimiento de evaluación de competencias profesionales que se tiene que aplicar al personal funcionario y al personal laboral de servicios generales correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023, que se adjunta como anexo a esta Resolución.
2. Publicar esta Resolución en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Interposición de recursos

Contra esta Resolución, que agota la vía administrativa, se puede interponer un recurso potestativo de reposición ante la consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad en el plazo de un mes contador desde el día siguiente de haberse publicado en *Boletín Oficial de las Illes Balears*, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, y el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

También se puede interponer directamente un recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso de Palma en el plazo de dos meses contadores desde el día siguiente de haberse publicado la Resolución en *Boletín Oficial de las Illes Balears*, de acuerdo con los artículos 8.2 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción Contencioso-administrativa.

(Firmado electrónicamente: 3 de enero de 2023)

La consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad
Mercedes Garrido Rodríguez

ANEXO

1. Objeto y ámbito de aplicación

- 1.1. El objeto de esta Resolución es establecer el procedimiento para llevar a cabo la evaluación de competencias profesionales correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023.
- 1.2. Este procedimiento de evaluación se aplica al personal funcionario y al personal laboral del ámbito de administración de servicios generales, que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, a sus organismos autónomos y al personal funcionario adscrito al resto de los entes del sector público autonómico.
- 1.3. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de noviembre de 2017 (BOIB n.º 141, de 18 de noviembre), en calidad de actores del sistema de evaluación 360º, tiene que participar en el proceso de evaluación y dar cumplimiento a lo que prevé esta Resolución y a lo que disponen los artículos 20 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y 39 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. A estos efectos, la consejera competente en materia de función pública podrá dirigir a los / a las secretarios/arias generales las órdenes de servicio que sean necesarias para que encomienden esta tarea al personal adscrito, con la advertencia que la no asunción voluntaria de las tareas encomendadas puede ser constitutiva de infracción disciplinaria.
- 1.4. Este procedimiento se rige por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de noviembre de 2017 (BOIB núm. 141, de 18 de noviembre de 2017) por el que se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales que se tiene que aplicar al personal funcionario y laboral de servicios generales, y por los criterios aprobados por la Comisión de Seguimiento del Sistema de Evaluación de Competencias Profesionales en virtud de las funciones establecidas en el apartado 6 del Acuerdo mencionado.

2. Personal evaluable

- 2.1. Para que una persona pueda participar en el sistema de evaluación, lo que implica hacer todas las actividades previstas en esta Resolución, es necesario que haya prestado servicios efectivos en el mismo puesto de trabajo de manera continuada o discontinuada durante al menos el 30 % del tiempo del periodo evaluable y que se encuentre en situación administrativa de servicio activo en el momento de la publicación de las unidades de evaluación en el Portal de Servicios al Personal.

El personal fijo discontinuo que se encuentre en situación de baja por fin de temporada se considera en servicio activo a los efectos de participación en la evaluación.

2.2. En cuanto al apartado anterior, debe tenerse en cuenta que las situaciones de baja maternal o paternal, incapacidad temporal, comisión de servicios externa, licencia por asuntos propios y licencia especial por asuntos propios tienen la consideración de servicio activo.

2.3. Por otro lado, el personal que en el momento de la publicación en el Portal de Servicios al Personal de la composición de las unidades de evaluación se encuentre en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo, excedencia voluntaria especial regulada en el Decreto 5/2012 y servicios especiales o excedencia forzosa laboral, también se considera evaluable si cumple el 30 % estipulado en el apartado 2.1.

2.4. En los casos que la persona haya trabajado de manera continuada o discontinuada durante al menos el 30 % del periodo evaluable y se encuentre en alguna de las situaciones detalladas en los apartados 2.2 y 2.3, su participación en este proceso de evaluación será voluntaria. En el caso de decidir no participar, tiene que comunicar su renuncia tramitando la solicitud accesible a través del Portal de Servicios al Personal y del microespacio «El sistema de evaluación de competencias profesionales». El documento de renuncia se puede presentar del 1 al 15 de febrero de 2023.

3. Sistema de evaluación

3.1. El sistema de evaluación 360° es una técnica que consiste en la valoración de las competencias profesionales por parte de diferentes actores relacionados laboralmente con la persona evaluada. Este sistema comprende una autoevaluación a cargo de la persona evaluada, la evaluación del personal a cargo y/o colaborador, y la evaluación del personal superior jerárquico.

3.2. Las competencias están formadas por los conocimientos, las habilidades, los valores y las motivaciones de una persona. Estos componentes se manifiestan en conductas que permiten observar y evaluar el nivel de ejecución del trabajo que desarrollan las personas en un contexto determinado. Las competencias y las conductas asociadas que son objeto de valoración son las que figuran en el anexo 2 de los acuerdos reguladores del sistema de evaluación.

3.3. Las evaluaciones que prevé el sistema 360° son las siguientes:

a) Autoevaluación: esta evaluación la hace la persona evaluada en relación con su comportamiento profesional durante el periodo objeto de evaluación. Esta autoevaluación tiene la finalidad de que la persona sea consciente del nivel de correspondencia entre su percepción y la de las personas que también le han evaluado. Esta evaluación no se computa en la puntuación final.

b) Evaluación del personal a cargo y/o colaborador: esta valoración la tienen que llevar a cabo tres personas que formen parte de la unidad de evaluación en calidad de personal a cargo y/o colaborador. A todos los efectos, se tiene que optar por las personas que teng an más relación laboral. Así pues, cuando la persona tenga personal a cargo, las evaluaciones de este personal se priorizarán en relación con las evaluaciones del personal colaborador. Excepcionalmente, en las unidades o los centros de trabajo que por razones de dispersión territorial u otras circunstancias no permitan llevar a cabo el número establecido de evaluaciones porque no se dispone de efectivos suficientes, se tendrán que evaluar todas las personas que tengan relación laboral con la persona evaluada, a pesar de que en este caso no se pueda garantizar el anonimato.

c) Evaluación del cargo superior jerárquico: el superior jerárquico que tiene que evaluar, como norma general, será la persona de quien depende directamente la persona evaluada y que consta como tal en la unidad de evaluación.

3.4. De las evaluaciones efectuadas saldrán dos puntuaciones: una referida a la valoración del personal superior jerárquico y la otra resultante de calcular la media de las valoraciones del personal a cargo y/o colaborador. Con estas dos puntuaciones se tiene que hacer la media para obtener la puntuación final. Estas puntuaciones siempre tienen que ir referidas a cada una de las competencias evaluadas.

4. Los actores del sistema de evaluación

4.1. Todas las personas incluidas en el sistema de evaluación se tienen que integrar en una unidad de evaluación. Las unidades de evaluación están conformadas por los puestos de trabajo que tienen relación laboral entre sí. Esta relación puede ser de carácter jerárquico, de subordinación o de colaboración.

4.2. A efectos del sistema de evaluación, se establecen las siguientes definiciones:

a) Personal superior jerárquico: son las personas que ocupan un puesto de trabajo de nivel 26 o superior y, además, tienen personal a su cargo. Su designación se rige por las siguientes reglas:

- Siempre tiene que evaluar la persona jerárquica más inmediata y así se tiene que establecer en la unidad de evaluación correspondiente.
- De manera excepcional, podrá evaluar como superior jerárquico una persona que no ocupe un lugar de personal funcionario de servicios generales de nivel 26 o superior, siempre que haya una relación de jerarquía que implique funciones de





dirección sobre el personal que se tiene que evaluar.

b) Personal a cargo: son las personas que dependen de manera directa del personal superior jerárquico definido en el punto anterior, en los términos que esté configurada la unidad de evaluación correspondiente. Puede ser un grupo formado por personas de diferentes regímenes jurídicos, cuerpos, escalas, especialidades, categorías profesionales o niveles.

c) Personal colaborador: este grupo lo conforman los compañeros y compañeras de trabajo que se relacionan con la persona evaluada sin que haya la relación de subordinación definida en el párrafo anterior. Estas personas pueden pertenecer o no al mismo departamento, servicio o unidad, pero necesariamente deben tener una relación fluida y constante de trabajo con la persona que tienen que evaluar.

5. Fijación de las unidades de evaluación

5.1. Antes de iniciar el procedimiento de evaluación, se tienen que establecer las unidades de evaluación de cada consejería u organismo. Estas unidades estarán definidas para cada puesto de trabajo y estarán formadas por los puestos de trabajo que tienen relación laboral con este. Para cada uno de los puestos de trabajo se tiene que indicar si la relación es de carácter jerárquico o de colaboración.

5.2. Cada consejería u organismo es responsable de determinar sus unidades de evaluación, en coordinación con la Dirección General de Función Pública. La confección y la modificación de las unidades de evaluación se tiene que hacer a través del sistema informático de gestión de recursos humanos (RH).

5.3. La composición inicial de las unidades de evaluación se tiene que consultar a través del Portal de Servicios al Personal.

5.4. Las personas que aprecien errores en la composición de las unidades de evaluación o bien que tengan alguna causa legal de abstención con alguna de las personas que la integran tienen que solicitar la modificación de su unidad de evaluación de acuerdo con el procedimiento que se indica en los apartados 6 y 7 de esta Resolución.

5.5. Todas las incidencias relativas a la composición de las unidades de evaluación deben estar resueltas antes del día 1 de marzo de 2023.

6. Incidencias en la composición de las unidades de evaluación

6.1. Las personas que detecten errores en la composición de su unidad de evaluación o bien que aprecien que en su unidad de evaluación figuran personas con las que no tienen una relación laboral suficiente para hacer la evaluación mutua de competencias profesionales tienen que solicitar que se modifique la composición de su unidad de evaluación a través del Portal de Servicios al Personal.

6.2. La unidad de Personal de la consejería o el organismo que tiene adscrito el puesto de trabajo objeto de evaluación tiene que hacer las modificaciones oportunas en la composición de la unidad de evaluación una vez que reciba las solicitudes firmadas por la persona interesada y con el visto bueno de la superior jerárquica de la unidad.

6.3. El plazo para solicitar la modificación de la composición de la unidad de evaluación está comprendido entre el 1 y el 15 de febrero de 2023.

6.4. Las resoluciones adoptadas con relación a la composición de las unidades de evaluación tienen la consideración de actos de trámite, contra los que no se puede interponer ningún recurso administrativo. De acuerdo con el artículo 112 de la Ley 39/2015, la oposición a estos actos pueden alegarla las personas interesadas al interponer el recurso que sea procedente contra el acto que ponga fin al procedimiento de evaluación.

7. Abstención y recusación de miembros de las unidades de evaluación

7.1. Las personas que consideren que en su unidad de evaluación hay miembros con los que concurre una causa legal de abstención tienen que tramitar telemáticamente el «Formulario para la abstención y la recusación de miembros de las unidades de evaluación», que se encuentra disponible en el Portal de Servicios al Personal y en el microespacio «El sistema de evaluación de competencias profesionales».

7.2. En la solicitud tienen que indicar la identidad de la persona recusada y expresar la causa o causas en que se fundamenta. Son causas de abstención las que se indican en el artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

7.3. Estas solicitudes se tienen que presentar preferentemente antes de que se inicie el plazo para llevar a cabo las evaluaciones, sin perjuicio del derecho de las personas interesadas a promover la recusación en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.

7.4. La Inspección de Servicios, una vez recibida la solicitud, la tiene que enviar a la persona recusada y a la persona superior jerárquica de la unidad de evaluación, junto con los modelos de informe para resolver el procedimiento.

7.5. Una vez recibida la solicitud, la persona recusada tendrá que manifestar por escrito si se produce o no en ella la causa alegada.



7.6. Finalmente, una vez analizada la documentación y hechas las comprobaciones previas que se consideren oportunas, la persona superior jerárquica de la unidad de evaluación resolverá en el plazo de tres días si concurre o no una causa de abstención.

7.7. En caso de que la causa de abstención se plantee entre una persona y su superior jerárquica de la unidad de evaluación, la resolución la tendrá que adoptar una persona que ocupe un cargo superior en la estructura jerárquica.

7.8. Contra las resoluciones adoptadas en esta materia no se puede interponer ningún recurso, sin perjuicio de la posibilidad de alegar la recusación al interponer el recurso que sea procedente contra el acto que ponga fin al procedimiento de evaluación.

8. Criterios para desarrollar el proceso de evaluación

8.1. La evaluación de las competencias se tiene que hacer referida a la actuación profesional del personal de servicios generales durante el periodo que va del 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, y se llevará a cabo rellenando los cuestionarios de evaluación de competencias que figuran en el anexo 2 de los acuerdos reguladores del sistema de evaluación.

8.2. Como norma general, en el supuesto de que una persona haya ocupado diferentes puestos de trabajo durante el periodo evaluable, tiene que ser evaluada en el último lugar ocupado, siempre que esta ocupación supere el 30 % del tiempo del periodo evaluable.

8.3. Los altos cargos tienen que evaluar exclusivamente al personal que preste servicios bajo su dependencia directa y/o que no tenga otro superior jerárquico que lo pueda hacer.

8.4. El equipo FIOP (Formación para la Integración a la Ocupación Pública) de la Escuela Balear de Administración Pública tiene que prestar apoyo y orientación a los procesos de evaluación en los que participen personas con discapacidad intelectual o sordera prelocutiva, correspondientes a la reserva de acceso del 2 %.

8.5. Cada conducta se tiene que valorar con una puntuación máxima de 6 puntos y una puntuación mínima de 1 punto, según el baremo que figura como anexo 4 de los acuerdos reguladores del sistema de evaluación, que especifica que se entiende superada la evaluación cuando la persona evaluada obtiene una puntuación superior a 3 puntos de media, siempre que no obtenga menos de 2 puntos en ninguna de las competencias evaluadas. Cuando la persona que haga la evaluación no disponga de información suficiente sobre la conducta que tiene que valorar, tiene que marcar la opción «No se puede evaluar».

8.6. El proceso de evaluación tiene que respetar en todo momento el anonimato de las personas seleccionadas para evaluar, sin perjuicio de las excepciones que se establecen en el apartado 3.3.b) de esta Resolución.

8.7. Siempre que sea posible, cada persona tiene que recibir cinco evaluaciones en calidad de personal a cargo o colaborador. Posteriormente, el sistema informático tiene que seleccionar aleatoriamente los tres cuestionarios necesarios para elaborar el informe de evaluación, aplicando antes de la selección los siguientes criterios:

- a) Se tienen que eliminar los cuestionarios que estén sin rellenar, los que se hayan rellenado con la opción «No se puede evaluar» y los que tengan una combinación de ambas condiciones, es decir, una parte sin rellenar y la otra rellenada con la opción «No se puede evaluar».
- b) Se tienen que eliminar también los cuestionarios que no lleguen al 70 % de las conductas evaluadas.
- c) Se tienen que priorizar las evaluaciones del personal a cargo sobre las evaluaciones del personal colaborador, tal como establece el punto 2 del apartado 7 de los acuerdos reguladores del sistema de evaluación.

8.8. La validez de los informes se determina por lo que se establece a continuación:

- a) Los informes de las *personas que han superado la evaluación*, tengan o no todas las valoraciones previstas en el sistema de evaluación, se consideran válidos siempre que haya como mínimo una evaluación, bien la del personal superior jerárquico o bien la de alguna de las personas a cargo o colaboradores.
- b) En cuanto a las *personas que no han superado la evaluación*, para que su informe tenga validez tiene que disponer de la evaluación de la persona superior jerárquica siempre, además de la evaluación de tres personas en calidad de personal a cargo o colaborador. Sólo en el supuesto de que su unidad de evaluación en cuanto al personal a cargo o colaborador no llegue a las tres personas, su informe será válido si han hecho la evaluación todos los miembros de la unidad.

9. Inicio del procedimiento de evaluación

9.1. El plazo para rellenar los cuestionarios de evaluación de competencias profesionales comprende desde el día 1 hasta el día 31 de marzo de 2023.

9.2. Como regla general, las personas que dispongan de acceso al Portal de Servicios al Personal tienen que rellenar los cuestionarios de evaluación telemáticamente, a través de este Portal.

9.3. El personal docente que evalúe en calidad de superior jerárquico el personal de servicios generales que ocupe un puesto de trabajo en un centro educativo tiene que utilizar el programa de gestión integrada de centros docentes de las Islas Baleares (GestIB), al que se accede desde la siguiente URL: <https://www3.caib.es/xestib/>.

9.4. Las personas que no dispongan de acceso al Portal de Servicios al Personal o al GestIB, o bien que por causas justificadas no puedan rellenar los cuestionarios telemáticamente, lo tienen que comunicar por correo electrónico a la dirección avaluacio360@caib.es, para facilitarles un sistema alternativo para evaluar.

10. Informe provisional de evaluación

10.1. Una vez acabado el plazo para hacer las evaluaciones, se tiene que confeccionar el informe provisional de evaluación de competencias individual, con la media de las dos categorías de puntuaciones otorgadas para cada competencia (superior jerárquico y personal a cargo y/o colaborador).

10.2. Los informes se tienen que hacer visibles en el Portal de Servicios al Personal de las personas superiores jerárquicas de las unidades de evaluación, con el fin de que se comuniquen los resultados a la persona evaluada mediante una entrevista personal. En cuanto al personal superior jerárquico que no ha podido hacer la evaluación mediante el Portal porque no tiene acceso, recibirá los informes de su personal en su dirección electrónica corporativa o a través del sistema GestIB en el caso de los superiores jerárquicos de centros educativos.

10.3. A partir del día 10 de mayo de 2023, las personas evaluadas podrán acceder a su informe de evaluación a través del Portal de Servicios al Personal.

11. Comunicación de los resultados de la evaluación

11.1. Una vez que las personas superiores jerárquicas tengan acceso a los informes de evaluación de su personal, tienen que comunicar los resultados obtenidos a la persona evaluada, a través de una entrevista personal, con el objetivo de consensuar y acordar posibles áreas de mejora de las competencias evaluadas. La orientación que se tiene que dar a la persona evaluada se tiene que corresponder con el momento actual y tiene que servir para consensuar las acciones futuras necesarias para guiar su desarrollo profesional y la mejora de su perfil competencial. Para hacer esta entrevista, las personas superiores jerárquicas dispondrán de una guía para planificarla y de un modelo de plan de mejora, accesibles a través del Portal del Personal y del microespacio «Evaluación de competencias profesionales».

11.2. Como norma general, la entrevista tiene que hacerla la persona que figura como superior jerárquica de la unidad de evaluación; sin embargo, si en el momento de hacer la entrevista la persona superior jerárquica que hizo la evaluación ha dejado de ocupar su puesto de trabajo o se encuentra disfrutando de una licencia o en alguna otra circunstancia que le impida cumplir esta obligación, tiene que hacer la entrevista la persona que la sustituye, si procede.

11.3. El periodo para hacer las entrevistas será del 10 de abril al 9 de junio de 2023.

11.4. Una vez finalizada la fase de entrevistas, la persona superior jerárquica tiene que comunicar la formación derivada de los planes de mejora consensuados con las personas evaluadas, mediante un formulario que enviará el EBAP a tal efecto.

12. Alegaciones al informe provisional

12.1. Una vez hecha la entrevista personal, si la persona evaluada no está conforme con las puntuaciones obtenidas, podrá presentar alegaciones desde la fecha de la entrevista hasta el día 20 de junio de 2023.

12.2. En el supuesto de que en la fecha de fin de la fase para hacer las entrevistas que establece esta Resolución la persona no haya sido entrevistada y esté en desacuerdo con su informe, el plazo para presentar sus alegaciones será del 10 al 20 de junio de 2023.

12.3. Las alegaciones se tienen que dirigir a la Comisión de Seguimiento del Sistema de Evaluación de Competencias, que tiene que llevar a cabo las actuaciones que considere oportunas para solicitar información y redactar un informe que se trasladará a la persona que ha presentado las alegaciones y a la persona de la que depende jerárquicamente.

12.4. Las alegaciones se tienen que tramitar a través del Portal de Servicios al Personal y también se puede acceder a través del microespacio «Evaluación de competencias profesionales».



13. Informe definitivo

Una vez que se haya emitido el informe sobre las alegaciones presentadas al informe de evaluación provisional o, si no se presentan, una vez finalizado el plazo para presentarlas, la consejera competente en materia de función pública tiene que dictar una resolución que finalice el procedimiento y ponga a disposición de las personas evaluadas los informes de evaluación definitivos.

14. Auditorías del sistema de evaluación

La Dirección general de Función Pública puede llevar a cabo auditorías internas para comprobar si las evaluaciones se han hecho de manera seria, poniendo esmero y buena fe en la valoración otorgada.

15. El «Buzón de evaluación 360º» y el microespacio «Evaluación de competencias profesionales»

Se pone a disposición de todas las personas implicadas en el procedimiento de evaluación el «Buzón de evaluación 360º», accesible a través de la dirección electrónica avaluacio360@caib.es, para comunicar incidencias y plantear las consultas sobre el procedimiento de evaluación.

Asimismo, el sistema de evaluación de competencias profesionales dispone de un microespacio accesible a través de la intranet y de la página web de la Consejería de Presidencia, Función Pública e Igualdad, en la que figura la información sobre el sistema aprobado y la documentación relacionada con su desarrollo (<https://www.caib.es/sites/avaluacio360/es/inici/>).

