

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

565

Resolución de la consejera de Presidencia y Administraciones Públicas, a propuesta del director general de Función Pública, por la que se aprueba el procedimiento de evaluación de competencias profesionales que se aplicará al personal funcionario y al personal laboral de servicios generales, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 enero de 2024

En fecha de la firma electrónica, el director general de Función Pública ha formulado la siguiente propuesta de resolución:

Antecedentes

En el marco del objetivo de mejora de los servicios públicos y con el fin de detectar las áreas susceptibles de corrección o de perfeccionamiento que ayuden a aumentar la preparación, el compromiso y la motivación del personal, mediante el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de noviembre de 2017 (BOIB n.º 141, de 18 de noviembre de 2017), se ratificaron los acuerdos de la 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 aplicará al personal funcionario y laboral de servicios generales.

El sistema de evaluación que aprobó el citado Acuerdo del Consejo de Gobierno se fundamenta en la valoración de las conductas profesionales relacionadas con las competencias necesarias para desarrollar las funciones asignadas. La definición de estas competencias permite identificar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que las empleadas y empleados públicos tienen que haber logrado para poder desarrollar las tareas, cometidos y responsabilidades propias de los puestos que ocupan con un alto grado de eficacia y de eficiencia.

Este sistema está conceptualizado como un proceso sistemático y periódico. Desde su implantación hasta la actualidad, se han desarrollado seis procedimientos de evaluación de competencias profesionales.

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 establecerán sistemas que permitan evaluar el desempeño de su personal. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora 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 su artículo 39 que las administraciones públicas de las Illes Balears implantarán 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 deben garantizar la objetividad y la imparcialidad de los resultados, los cuales se tendrán en cuenta tanto en la promoción de la carrera profesional como en la determinación de los conceptos retributivos ligados a la productividad, pudiendo 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 demás parámetros que se establezcan reglamentariamente.

3. El Decreto 12/2023, de 10 de julio, de la presidenta de las Illes Balears (BOIB n.º 94, de 10 de julio de 2023), modificado por el Decreto 16/2023, de 20 de julio, de la presidenta de las Illes Balears (BOIB ext. n.º 102, de 20 de julio de 2023), y por el Decreto 17/2023, de 23 de agosto, de la presidenta de las Illes Balears (BOIB n.º 117, de 24 de agosto de 2023), estableció las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

4. El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de noviembre de 2017 de ratificación del Acuerdo de Mesa Sectorial de Servicios Generales de 18 de octubre de 2017 y del Acuerdo del Comité Intercentros de 2 de octubre de 2017 por los que se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales que se aplicará al personal funcionario y laboral de servicios generales (BOIB n.º 141, de 18 de noviembre de 2017), prevé que la evaluación se realizará, con carácter general, con una periodicidad anual y que estará referida a la actuación profesional del personal de servicios generales durante el año anterior, según las conductas especificadas, las cuales constituirán los criterios objetivos de valoración para cada una de las competencias (punto 9 del anexo 1 referido al personal funcionario, y punto 9 del anexo 1 referido al personal laboral).

5. El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de marzo de 2023 de ratificación del Acuerdo de Mesa Sectorial de Servicios Generales de la





Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y del Acuerdo del Comité Intercentros por los que se aprueba el desarrollo de la carrera profesional horizontal en el ámbito de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB n.º 39, de 28 de marzo de 2023), establece, en el punto 5 del anexo 1, que uno de los requisitos para la progresión en la carrera profesional es la superación de las evaluaciones correspondientes.

El apartado 3.c) del punto 6 de este anexo 1 establece, como requisito para el acceso a un nuevo nivel de carrera profesional horizontal, «haber obtenido una nota media positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las que ha obtenido una valoración válida».

Asimismo, el punto 10 del anexo 1 señala que, para poder mantener el nivel IV, se debe obtener una nota media positiva de todas las evaluaciones del desempeño en las que ha obtenido una valoración válida durante un periodo de cinco años naturales, de acuerdo con lo señalado en el punto 6.3.c) de este acuerdo.

6. El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de marzo de 2023 mencionado en el punto anterior señala, en el punto 16.3 del anexo 1, los efectos de la evaluación de competencias profesionales en la carrera profesional horizontal y, concretamente, los efectos sobre el personal que no evalúe a las personas que le haya asignado el sistema de evaluación implantado, sin ninguna causa justificada, el cual no podrá hacer valer su evaluación en el año que incumpla su obligación, previo trámite de alegaciones.

7. El citado Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de marzo de 2023 regula en los puntos 19.2 y 19.3 del anexo 1 las situaciones particulares en cuanto a la progresión en la carrera profesional horizontal que tienen incidencia en la evaluación del desempeño. Concretamente, establece los efectos de la evaluación de las personas en situación de servicios especiales o de excedencia forzosa laboral, con crédito horario a tiempo parcial, incapacidad temporal, excedencia por cuidado de familiares, por motivo de violencia de género, violencia sexual, excedencia por razón de violencia terrorista, expectativa de destino y excedencia forzosa y acumulación de diferentes permisos derivados de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Propuesta de resolución

Propongo a la consejera de Presidencia y Administraciones Públicas que dicte una resolución en los siguientes términos:

1. Aprobar el procedimiento de evaluación de competencias profesionales que se aplicará al personal funcionario y al personal laboral de servicios generales, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024, de conformidad con el procedimiento que define el documento anexo.
2. Publicar la Resolución en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

Manifiestar la conformidad con la propuesta de resolución y dictar resolución en los mismos términos.

Interposición de recursos

Contra esta resolución, que agota la vía administrativa, puede interponerse un recurso potestativo de reposición ante la consejera de Presidencia y Administraciones Públicas en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su publicación en el *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 puede interponerse directamente un recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso de Palma en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de publicación de la Resolución en el *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.

Palma, en la fecha de la firma electrónica (16 de enero de 2024)

La consejera de Presidencia y Administraciones Públicas

Antònia Maria Estarellas Torrens

El director general proponente

Antoni Mesquida Bauzá



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 2023 y el 31 de enero de 2024.

1.2. Este procedimiento de evaluación se aplica al personal funcionario y al personal laboral de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y en 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 de 2017), en calidad de actores del sistema de evaluación 360º, debe participar en el proceso de evaluación y dar cumplimiento a lo previsto en esta resolución y a lo dispuesto en 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 secretarios o secretarías generales las órdenes de servicio que sean necesarias para que encarguen esta tarea al personal adscrito, con la advertencia de que la no asunción voluntaria de las tareas encargadas 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 n.º 141, de 18 de noviembre de 2017) por el que se aprueba el sistema de evaluación de competencias profesionales que se aplicará 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 citado Acuerdo.

2. Personal evaluable

2.1. Para que una persona pueda participar en el sistema de evaluación, lo cual implica realizar todas las actividades previstas en esta resolución, es necesario que haya prestado servicios efectivos en el mismo puesto de trabajo de manera continuada o interrumpida 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.

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 para asuntos propios y licencia especial para asuntos propios tienen la consideración de servicio activo. Asimismo, el personal fijo discontinuo que se encuentre en situación de baja por fin de temporada se considera en servicio activo al efecto de participación en la evaluación.

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 considerará evaluable si cumple el 30 % estipulado en el apartado 2.1. No obstante, si estas personas no desean participar en el procedimiento de evaluación, deberán comunicarlo del 1 al 15 de febrero de 2024, tramitando la solicitud accesible a través del Portal de Servicios al Personal y del microsítio «El sistema de evaluación de competencias profesionales».

3. Sistema de evaluación

3.1. El sistema de evaluación 360º 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 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 360º son las siguientes:

a) *Autoevaluación*: esta evaluación la realiza 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 la han evaluado. Esta evaluación no tiene carácter obligatorio ni se computa en la puntuación final.

b) *Evaluación del personal a cargo o colaborador*: esta valoración la llevarán a cabo tres personas que formen parte de la unidad de evaluación en calidad de personal a cargo o colaborador. Con carácter general, se optará por las personas que tengan 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 en que por razones de dispersión territorial u otras circunstancias no se permita llevar a cabo el número establecido de evaluaciones al no disponer de efectivos suficientes, deberán evaluar todas las personas que tengan relación laboral con la persona evaluada, aunque en este caso no pueda garantizarse el anonimato.

c) *Evaluación del cargo superior jerárquico*: el superior jerárquico que debe 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 o colaborador. Con estas dos puntuaciones se hará 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 deben integrarse en una unidad de evaluación. Las unidades de evaluación están formadas 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 los 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 jerárquicamente 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 exista 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 forman los compañeros y compañeras de trabajo que se relacionan con la persona evaluada sin que exista 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 establecerán 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 indicará 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 realizará a través del sistema informático de gestión de recursos humanos (RH).

5.3. La composición inicial de las unidades de evaluación debe consultarse 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 deberán 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 deberán estar resueltas antes del día 1 de marzo de 2024.

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 cuales no tienen una relación laboral suficiente para realizar la evaluación mutua de competencias profesionales



deberán 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 realizará 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 del superior jerárquico 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 2024.

6.4. Las resoluciones adoptadas con relación a la composición de las unidades de evaluación tienen la consideración de actos de trámite, contra los cuales no puede interponerse ningún recurso administrativo. De acuerdo con el artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, 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 que incurren en alguna de las causas previstas en el artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, deberán 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 micrositio web «El sistema de evaluación de competencias profesionales».

7.2. Estas solicitudes deberán presentarse 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.

7.3. La Inspección de Servicios, una vez recibida la solicitud, la enviará a la persona recusada y al superior jerárquico de la unidad de evaluación, junto con los modelos de informe para resolver el procedimiento.

7.4. Recibida la solicitud, la persona recusada deberá manifestar por escrito si se da o no en ella la causa alegada.

7.5. Finalmente, una vez analizada la documentación y realizadas las comprobaciones previas que se consideren oportunas, el superior jerárquico de la unidad de evaluación resolverá en el plazo de tres días si se da o no una causa de abstención o recusación.

7.6. En caso de que la causa de abstención o recusación se plantee entre una persona y su superior jerárquico de la unidad de evaluación, la resolución deberá adoptarla una persona que ocupe un cargo superior en la estructura jerárquica.

7.7. Contra las resoluciones adoptadas en esta materia no puede interponerse recurso alguno, 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 realizará referida a la actuación profesional del personal de servicios generales durante el periodo que va del 1 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024, 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, deberá ser evaluada en el último lugar ocupado, siempre que esta ocupación supere el 30 % del tiempo del periodo evaluable.

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

8.4. El equipo FIOP (Formación para la Integración en el Empleo Público) de la Escuela Balear de Administración Pública dará 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 valorará 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 realice la evaluación no disponga de información suficiente sobre la conducta que tiene que valorar, deberá marcar la opción «No se puede evaluar».

8.6. El proceso de evaluación respetará 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 recibirá cinco evaluaciones en calidad de personal a cargo o colaborador. Posteriormente, el sistema informático seleccionará aleatoriamente los tres cuestionarios necesarios para elaborar el informe de evaluación, aplicando antes de la selección los siguientes criterios:

- a) Se eliminarán 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 eliminarán también los cuestionarios que no lleguen al 70 % de las conductas evaluadas.
- c) Se priorizarán 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 deberá disponer de la evaluación del superior jerárquico siempre, además de la evaluación de tres personas en calidad de personal a cargo o colaborador. Solo 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 realizado 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 2024.

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

9.3. El personal docente que evalúe en calidad de superior jerárquico al personal de servicios generales que ocupe un puesto de trabajo en un centro educativo deberá utilizar el programa de gestión integrada de centros docentes de las Illes Balears (GestIB), al cual 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, deben comunicarlo por correo electrónico a la dirección avaluacio360@caib.es, para facilitarles un sistema alternativo para evaluar.

10. Informe provisional de evaluación

10.1. Finalizado el plazo para realizar las evaluaciones, la Dirección General de Función Pública generará 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 o colaborador).

10.2. Los informes se harán visibles en el Portal de Servicios al Personal de los superiores jerárquicos de las unidades de evaluación, con el fin de que se comuniquen los resultados a la persona evaluada mediante una entrevista personal, que deberá efectuarse en los términos que prevé el punto 11 siguiente. En cuanto al personal superior jerárquico que no ha podido realizar la evaluación mediante el Portal al no tener 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 2024, 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 los superiores jerárquicos tengan acceso a los informes de evaluación de su personal, comunicarán 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 debe corresponderse con el momento actual y debe servir para consensuar las acciones futuras necesarias para guiar su desarrollo profesional y la mejora de su perfil competencial. Para realizar esta entrevista, los superiores jerárquicos dispondrán de una guía para planificarla y de un modelo de plan de mejora, accesibles a través del Portal del Personal y del micrositio «Evaluación de competencias profesionales».



11.2. Como norma general, la entrevista la realizará la persona que figura como superior jerárquico de la unidad de evaluación; sin embargo, si en el momento de realizar la entrevista el superior jerárquico 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, deberá realizar la entrevista la persona que le sustituye, en su caso.

11.3. El periodo para realizar las entrevistas será del 10 de abril al 9 de junio de 2024.

11.4. Finalizada la fase de entrevistas, el superior jerárquico deberá comunicar la formación derivada de los planes de mejora consensuados con las personas evaluadas, mediante un formulario que enviará la EBAP a tal efecto.

11.5. La Inspección de Servicios podrá reclamar a los superiores jerárquicos la presentación del plan de mejora consensuado con las personas a su cargo que no han superado la evaluación.

12. Alegaciones al informe provisional

12.1. Realizada 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 2024.

12.2. En el supuesto de que en la fecha de finalización de la fase para realizar 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 2024.

12.3. Las alegaciones se dirigirán a la Comisión de Seguimiento del Sistema de Evaluación de Competencias, que llevará 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 cual depende jerárquicamente.

12.4. Las alegaciones se tramitarán a través del Portal de Servicios al Personal y también se podrá acceder a través del micrositio «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 dictará una resolución que finalice el procedimiento y ponga a disposición de las personas evaluadas los informes de evaluación definitivos.

14. Efectos de no participar en la evaluación de competencias

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 1.3 de este anexo, de conformidad con lo previsto en el punto 16.3 del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de marzo de 2023 de ratificación del Acuerdo de Mesa Sectorial de Servicios Generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y del Acuerdo del Comité Intercentros por los que se aprueba el desarrollo de la carrera profesional horizontal en el ámbito de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, la Dirección General de Función Pública comunicará al personal que, sin ninguna causa justificada, no haya evaluado a las personas que le hubiera asignado el sistema de evaluación que no le será contabilizado el año objeto de la evaluación a efectos de acceso a cada uno de los niveles o grados de la carrera profesional.

Las personas afectadas dispondrán de un plazo de quince días, contados desde el día siguiente al de la comunicación referida en el párrafo anterior, para presentar alegaciones, que serán resueltas por el director general de Función Pública.

15. Auditorías del sistema de evaluación

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

16. El «Buzón de evaluación 360º» y el micrositio «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 micrositio accesible a través de la Intranet y de la página web de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, donde figura la información sobre el sistema aprobado y la documentación relacionada con su desarrollo (<https://www.caib.es/sites/avaluacio360/ca/inici>).