

Excel·lentíssima Diputació Provincial de València
Gestió de Recursos Humans i Organització

Anunci de l'Excel·lentíssima Diputació Provincial de València sobre aprovació definitiva del Reglament pel qual es regula el Sistema de Carrera Professional Horitzontal i l'Avaluació de l'Acompliment en la Diputació de València (sector no sanitari).

Anuncio de la Excelentísima Diputación Provincial de València sobre aprobación definitiva del Reglamento por el que se regula el Sistema de Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño en la Diputación de Valencia (sector no sanitario).

ANUNCI

En el BOP núm. 240, de 15 de desembre de 2021, es va publicar l'anunci de l'aprovació inicial i exposició pública del Reglament pel qual es regula el Sistema de Carrera Professional Horitzontal i l'Avaluació de l'Acompliment en la Diputació de València (sector no sanitari), segons acord adoptat en sessió ordinària del Ple de 23 de novembre de 2021.

Transcorregut el termini d'exposició pública de 30 dies sense que s'haja presentat reclamació o cap suggeriment, segons informe del Registre General de la Secretaria General de 4 de febrer de 2022, el Reglament pel qual es regula el Sistema de Carrera Professional Horitzontal i l'avaluació de l'Acompliment en la Diputació de València (sector no sanitari), s'entén definitivament aprovat, procedint-se a la publicació del text íntegre d'aquest Reglament, en compliment del que disposa l'article 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.

Contra el present Acord, s'interposarà recurs contenciós-administratiu, davant la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana, en el termini de dos mesos a comptar des de l'endemà a la publicació del present anunci, de conformitat amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, de la Jurisdicció Contenciós-Administrativa.

València, a 8 de febrero de 2022.—La diputada de l'Àrea d'Administració General, Pilar Molina Alarcón.

ANNEX II
REGLAMENT PEL QUAL ES REGULA EL SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL I L'AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT EN LA DIPUTACIÓ DE VALÈNCIA

(sector no sanitari)

ÍNDEX
PREÀMBUL
TÍTOL PRELIMINAR

Article 1. Finalitat i objecte.

Article 2. Àmbit d'aplicació.

Article 3. Dret d'informació.

TÍTOL I. CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL
Capítol I. Definició, característiques i estructura

Article 4. Definició de la carrera professional horitzontal.

Article 5. Característiques.

Article 6. Estructura y categories de la carrera.

Capítol II. Accés al sistema de carrera professional horitzontal

Article 7. Accés i renúncia al sistema de carrera.

Article 8. Sol·licitud i reconeixement del GDP.

Capítol III. Progressió en el sistema de carrera professional

Article 9. Requisits per a la progressió en el sistema.

Article 10. Temps de permanència necessari.

Article 11. Càmput del temps mínim de permanència.

Article 12. Canvi de cos, escala o categoria professional i carrera.

Article 13. Avaluació per a la progressió en el sistema de carrera.

TÍTOL II. AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT
Capítol I. Disposicions generals

Article 14. Concepte d'avaluació de l'acompliment.

Article 15. Període de les avaluacions de l'acompliment.

Article 16. Unitats d'avaluació.

Article 17. Comissió d'avaluació.

Article 18. Personal susceptible d'avaluació.

Article 19. Personal avaluador.

Article 20. Supervisor o supervisora. Funcions.

Article 21. Situacions particulars.

Capítol II. Objectius col·lectius

Article 22. Objectius col·lectius.

Article 23. Contribució individual als objectius col·lectius.

Capítol III. Adquisició, transferència de coneixement i innovació

Article 24. Adquisició de coneixements.

Article 25. Valoració de l'adquisició de coneixements.

Article 26. Transferència, innovació i difusió de coneixements.

Capítol IV. Avaluació de l'acompliment contextual

Article 27. Dimensions i factors que integren l'avaluació de l'acompliment contextual.

Article 28. Criteris generals de valoració.

Capítol V. Procés de l'avaluació de l'acompliment

Article 29. Entrevista d'avaluació de l'acompliment.

Article 30. Informe d'avaluació de l'acompliment.

Article 31. Revisió de l'informe d'avaluació de l'acompliment.

Article 32. Autoavaluació.

TÍTOL III. PARTICIPACIÓ I SEGUIMENT DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL I AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT

Article 33. Comissió de seguiment del sistema de carrera i avaluació de l'acompliment. Composició i funcions.

Article 34. Funcions de la comissió de seguiment.

TÍTOL IV. FINANÇAMENT I COMPLEMENT DE CARRERA PROFESSIONAL

Article 35. Finançament del sistema de carrera professional.

Article 36. Complement de carrera professional.

DISPOSICIONS ADDICIONALS
DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Annex I

Annex II

Annex III

Annex IV

PREÀMBUL

El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TREBEP), que té el caràcter de norma estatal bàsica per a totes les administracions públiques espanyoles, estableix en els articles 16, 17 i 19 el dret de les empleades i empleats públics a la carrera professional, i permet a les Administracions Públiques configurar un model de carrera horitzontal definit com la progressió de grau, categoria, escaló o altres conceptes anàlegs sense necessitat de canviar de lloc de treball. D'aquesta manera, cada Administració podrà conformar el seu propi esquema de carrera en funció de la seua estructura i necessitats.

El nou model haurà de valorar necessàriament la trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits, i l'avaluació de l'acompliment, com també altres mèrits en raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i l'experiència adquirida. L'avaluació de l'acompliment dels empleats públics haurà de realitzar-se a través de procediments fundats en principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació, i l'avaluació de la qual haurà de ser tinguda en compte a l'efecte de promoció en la carrera. En definitiva, es dota les Administracions d'eines que facen possible superar el model actual que concentra totes les oportunitats de carrera en l'acompliment successiu de diferents llocs de treball, introduint factors de motivació personal i control intern, relacionant en alguna mesura les oportunitats de promoció de l'empleat públic amb la manera com realitza les seues funcions, en atenció als objectius de l'organització.

De manera similar, la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la Funció Pública Valenciana, defineix la carrera professional horitzontal com un conjunt d'expectatives de progrés per al personal empleat públic que busca incentivar el coneixement expert d'aquest. L'avaluació de l'acompliment és una eina essencial dins del model.

La formació i actualització dels coneixements, la implicació amb els objectius i fins de l'administració pública, seran una exigència per a les empleades i els empleats públics i seran objecte d'avaluació, anàlisi i valoració.

L'adopció d'un sistema de carrera professional horitzontal i avaluació de l'acompliment pot resultar un factor determinant per a operar un canvi de cultura organitzacional basada en la gestió per objectius i resultats. No obstant això, com tot canvi, podria generar unes certes resistències inicials derivades de l'aplicació de la sistemàtica d'avaluació que comporta. En aquest sentit, s'ha optat per una implementació gradual en dues fases, a fi d'adaptar-lo a la realitat cultural reduint l'estrès organitzacional en la seua aplicació i donant també oportunitat al fet que el disseny siga millorat amb l'experiència col·laborativa i el desenvolupament paral·lel d'altres objectius contemplats en el Pla Estratègic de Recursos Humans (2021-2024).

L'esforç organitzacional que requereix la implantació d'un sistema de carrera professional i avaluació de l'acompliment queda plenament justificat pels avantatges que comportarà. En aquest sentit, aquest sistema s'ha de concebre com una mesura de racionalitat i modernització en la gestió dels serveis públics que permetrà avançar en la direcció de la gestió del canvi organitzatiu i la gestió per objectius i resultats. De la mateixa manera, ha de contribuir a la millora de la motivació i la satisfacció professional dels qui desenvolupen la seua activitat professional en la Diputació de València, i, en conseqüència, redundarà en un increment de l'eficàcia en la prestació de serveis. Igualment, contribuirà a reduir gradualment les disfuncions i tensions organitzacionals derivades de la inflació en la classificació en l'estructura de l'actual Relació de Llocs de Treball, i actuarà com a via d'incentiu per al desenvolupament professional.

D'altra banda, la implementació de la carrera professional i l'avaluació de l'acompliment permetrà donar compliment i desenvolupament al que s'estableix en aquest sentit pel vigent XI Acord/Conveni de condicions de treball del personal empleat públic de la Diputació de València (2019-2022), com també posar en marxa un dels eixos del Pla Estratègic de Recursos Humans (2021-2024) que major consens ha generat.

TÍTOL PRELIMINAR

Article 1. Finalitat i objecte

1. El present reglament estableix, regula i desenvolupa el dret a la carrera professional horitzontal a la Diputació de València. Tot això, d'acord amb la legislació de funció pública d'aplicació en l'àmbit de l'Administració Local.

2. Igualment, el present reglament estableix, regula i desenvolupa el sistema d'avaluació de l'acompliment de la Diputació de València únicament als efectes de la seua valoració per a la progressió en el sistema de carrera professional horitzontal.

3. Els efectes de l'avaluació de l'acompliment sobre la promoció interna, la provisió de llocs de treball o les retribucions complementàries del personal empleat públic de la Diputació de València seran objecte de desenvolupament posterior, prèvia negociació amb la representació sindical en l'àmbit de la Mesa General de Negociació.

Article 2. Àmbit d'aplicació

El sistema de carrera professional horitzontal i avaluació de l'acompliment que estableix el present reglament serà aplicable al personal funcionari de carrera, al personal funcionari interí i al personal laboral que preste els seus serveis com a empleat o empleada públics en la Diputació de València (sector no sanitari) i que es trobe en situació de servei actiu o qualsevol altra situació que comporte reserva de plaça.

El present reglament no serà aplicable a: a) personal eventual; b) personal directiu professional; c) personal docent dels centres educatius dependents de la Diputació de València.

Article 3. Dret d'informació

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest reglament, i que es trobe adherit al sistema de carrera professional horitzontal, tindrà dret a conèixer en qualsevol moment la situació del seu expedient i, en particular, la puntuació de cadascun dels elements de valoració. La Diputació facilitarà aquest accés a través dels mitjans electrònics que s'establiran a aquest efecte, que respectaran la normativa que resulte d'aplicació en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

TÍTOL I. CARRERA PROFESSIONAL HORITZONTAL

Capítol I. Definició, característiques i estructura

Article 4. Definició de la carrera professional horitzontal

La carrera professional horitzontal suposa el reconeixement individualitzat del desenvolupament professional aconseguit pel personal de la Diputació de València inclòs en l'àmbit d'aplicació del present reglament, sense necessitat de canviar de lloc de treball, a conseqüència de la valoració de la seua trajectòria i actuació professional i dels coneixements adquirits i transferits.

Aquest reconeixement es farà efectiu a través de la progressió en cadascun dels grups, subgrups i agrupacions professionals funcionaris en l'estructura de graus de desenvolupament professional (GDP) establida en aquest reglament. La progressió aconseguida en el GDP en cada grup o subgrup categorial serà irreversible excepte per aplicació de la sanció de demèrit prevista en la regulació del règim disciplinari.

Article 5. Característiques

La progressió en la carrera professional horitzontal reunirà les característiques següents:

- Voluntària. Correspondrà a cada empleat o empleada públics decidir la seua incorporació al sistema progressiu de graus de desenvolupament professional en què s'articula la carrera professional.
- Individual. La carrera professional horitzontal representa el reconeixement personal al desenvolupament i la trajectòria professional que realitza cada empleada o empleat.
- D'accés consecutiu i gradual. El progrés en la carrera horitzontal consisteix en l'accés consecutiu als diferents GDP, previ compliment dels requisits recollits en el present reglament.
- Retribuïda per GDP.

Article 6. Estructura i categories de la carrera

1. La carrera horitzontal s'estructura per grups, subgrups o agrupació professional, i té assignats cinc GDP.

2. Els graus de desenvolupament professional que integren la carrera horitzontal són:

- GDP 0 o d'accés
- GDP I.
- GDP II.
- GDP III.
- GDP IV.

Cada GDP defineix el grau de desenvolupament aconseguit professionalment pel personal empleat públic.

Capítol II. Accés al sistema de carrera professional horitzontal

Article 7. Accés i renúncia al sistema de carrera

1. El dret d'accés al sistema de carrera professional horitzontal s'inicia en el moment de l'adquisició de la condició de personal empleat públic, inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest reglament. Des de la presa de possessió aquest personal hi quedarà inclòs mitjançant sol·licitud expressa.

2. El personal que a l'entrada en vigor del present reglament tinga la condició de personal empleat públic de la Diputació de València, en la situació de servei actiu, accedirà, prèvia sol·licitud, al sistema de carrera en el GDP que li corresponga d'acord amb la seua trajectòria professional, definida pels anys d'antiguitat reconeguts en les Administracions Públiques, segons l'escala següent:

- GDP 0 o accés: menys de cinc anys d'antiguitat.
- GDP I: almenys cinc anys d'antiguitat.
- GDP II: almenys deu anys d'antiguitat.
- GDP III: almenys quinze anys d'antiguitat.
- GDP IV: almenys vint anys d'antiguitat.

3. En tot cas, la renúncia posterior podrà efectuar-se en qualsevol moment i implicarà la pèrdua permanent del GDP, com també dels drets econòmics hi associats des del mes següent a la data de la resolució per la qual es declare que s'ha produït la renúncia.

4. El personal que es trobe en la situació assenyalada en el punt segon d'aquest article, per a l'accés al següent grau se li comptabilitzarà, com a temps de permanència, el tram de trajectòria professional no comptabilitzat. Així mateix, haurà d'acreditar tantes avaluacions de l'acompliment competencial positives com períodes resten per a perfeccionar el grau següent.

5. El personal d'altres administracions públiques que a l'entrada en vigor del present reglament preste el seu servei en llocs de treball de la Diputació de València, en adscripció definitiva, accedirà al sistema de carrera en els mateixos termes que el personal empleat públic de la Diputació de València.

Article 8. Sol·licitud i reconeixement del GDP

1. El reconeixement dels GDP en què s'estructura el sistema de carrera professional, excepte la categoria d'entrada que s'ostentarà de manera automàtica des de la presa de possessió, requerirà la sol·licitud prèvia pel personal empleat públic inclòs en l'àmbit d'aplicació del present reglament.

2. La sol·licitud de reconeixement del GDP podrà presentar-se de manera voluntària i individual en qualsevol moment posterior al compliment dels requisits que aquest reglament estableix, i es dirigirà a qui exercisca la delegació competent en matèria de personal i recursos humans. La sol·licitud es formalitzarà mitjançant model normalitzat a través de la intranet corporativa. La resolució es comunicarà pel mateix mitjà.

3. Si la sol·licitud de reconeixement s'efectua durant els tres mesos posteriors al compliment dels requisits exigits per al progrés, els efectes administratius i econòmics es retrotrauran a la data de compliment d'aquests requisits. Si, per contra, la sol·licitud es presenta en qualsevol data posterior al termini precitat, els efectes administratius i econòmics es produiran des de la data de sol·licitud.

Capítol III. Progressió en el sistema de carrera professional horitzontal

Article 9. Requisits per a la progressió en el sistema

1. La progressió en el sistema de carrera horitzontal s'efectuarà mitjançant l'ascens consecutiu a cadascun dels GDP previstos en aquest reglament.

2. L'accés a una categoria superior requerirà el compliment dels requisits següents:

- Completar el període de temps mínim d'exercici professional, continuat o interromput, en el GDP immediatament inferior a aquell al qual es pretén accedir.
- Obtindre la puntuació mínima establida, en cada cas, en la valoració específica que es requerisca per a accedir al GDP concret, segons el grup o subgrup de classificació professional.
- Acreditar, almenys, quatre avaluacions de l'acompliment competencial positives durant el temps mínim de permanència en el GDP corresponent.

3. Els mèrits de les àrees de valoració s'hauran d'obtenir durant el període de temps comprés entre el reconeixement del GDP immediatament anterior i aquell al qual es pretén accedir.

4. En cap cas no es podran valorar o es tindran en compte més d'una vegada els mateixos mèrits per a l'accés a diferents GDP, ni per a la progressió en altres grups, subgrups o agrupacions professionals.

Article 10. Temps mínim de permanència necessari

D'acord amb el que es disposa en l'article anterior, serà requisit perquè el personal puga sol·licitar la valoració dels mèrits establits per al GDP superior, acreditar el temps mínim de permanència en el grau de desenvolupament personal immediatament inferior que, en cada cas, s'estableix a continuació:

- GDP I: cinc anys en el GDP d'accés.
- GDP II: cinc anys en el GDP I.
- GDP III: cinc anys en el GDP II.
- GDP IV: cinc anys en el GDP III.

Article 11. Càlcul del temps mínim de permanència

1. Per a computar el temps mínim de permanència es tindrà en compte el temps en situació de servei actiu, en llocs de treball adscrits al grup o subgrup de classificació corresponent.

En el cas que durant el temps mínim de permanència previst en l'article anterior, la persona interessada haja estat en situació de servei actiu en cossos o agrupacions professionals funcionarials pertanyents a diferents grups o subgrups de classificació, el temps mínim de permanència es computarà de manera proporcional, segons el grup o subgrup en el qual haja estat en actiu. Per a això, s'acumularà el temps treballat prèviament en llocs de treball d'un altre grup o subgrup, multiplicant-lo pel factor que li corresponga, segons el quadre contingut en l'Annex I.

2. El temps de serveis prestats mitjançant nomenament provisional per millora d'ocupació en llocs de treball adscrits a grups o subgrups diferents al de pertinença computarà a l'efecte de carrera professional, en el grup o subgrup del lloc en el qual s'estiga adscrit en millora d'ocupació i quan es produísca el cessament, en el grup o subgrup professional d'origen. Així mateix, el temps de servei mitjançant millora d'ocupació es computarà en el grup o subgrup exercit provisionalment després de la superació del corresponent procés selectiu.

3. A més del servei actiu s'entendrà com a temps de treball efectiu, a l'efecte del càlcul del temps mínim de permanència, el temps transcorregut en alguna de les següents situacions administratives: a) serveis especials; b) serveis en altres administracions públiques; c) excedència voluntària per raó de violència de gènere; d) excedència voluntària per cura de familiars; e) excedència forçosa.

Article 12. Canvi de cos, escala o categoria professional

1. Quan el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest reglament accedisca a un altre cos o escala del seu grup o subgrup de titulació i tinga reconegut un GDP, continuarà percebent el complement de carrera corresponent al seu grup o subgrup de pertinença, i accedirà als següents grups de desenvolupament del sistema de carrera des del nou cos o escala. Si l'accés es produeix a un cos o escala integrat en un grup o subgrup de classificació diferent, començarà el progrés en el GDP d'entrada del grup o subgrup corresponent.

2. El personal al qual li resulte d'aplicació el present reglament que accedisca a un altre cos mitjançant els sistemes d'accés o provisió de llocs previstos en la normativa vigent i que, a conseqüència d'això, adquirisca un GDP la quantia del qual fora inferior a la del complement de carrera que venia percebent, veurà incrementat el nou complement de carrera amb un complement temporal per un import equivalent a la diferència entre el que venia percebent abans de l'accés al nou cos, i el que genere a conseqüència d'aquest accés. Aquest complement temporal tindrà caràcter absorbible i deixarà de percebre's en el moment en què es reconega a la persona interessada un GDP amb complement de carrera de quantia igual o superior.

Article 13. Avaluació per a la progressió en el sistema de carrera

1. El reconeixement dels diferents GDP en què s'estructura el sistema de carrera comporta el procés d'avaluació dels següents blocs de valoració:

- Acompliment competencial
- Objectius col·lectius
- Adquisició i transferència de coneixements i innovació

2. Les puntuacions obtingudes en els diferents blocs de valoració es totalitzaran a 31 de desembre, una vegada conclòs el procés d'avaluació anual, i produiran efectes en el sistema de carrera professional a partir d'aquesta data.

3. Per a l'accés a un GDP superior serà requisit necessari l'obtenció, en els processos d'avaluació corresponents, de la puntuació mínima que per a cadascun dels grups i subgrups de titulació s'estableixen en l'Annex III. Els possibles excessos sobre la puntuació mínima no podran computar-se per a l'accés al GDP posterior.

TÍTOL II. AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT

Capítol I. Disposicions generals

Article 14. Concepte d'avaluació de l'acompliment

L'avaluació de l'acompliment és el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional, el rendiment o assoliment de resultats i l'adquisició i transmissió de coneixements. Els sistemes d'avaluació de l'acompliment estaran subjectes, en tot cas, a principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació, i s'aplicaran sense menyscapse dels drets de les empleades i els empleats.

Els procediments d'avaluació de l'acompliment s'adequaran, en tot cas, a criteris de rellevància en el seu contingut. Les característiques i criteris d'aplicació dels instruments que es desenvolupen per a dur a terme l'avaluació de l'acompliment seran públics.

Article 15. Període de les avaluacions de l'acompliment

Amb caràcter general l'avaluació de l'acompliment es realitzarà amb període anual i estarà referida a l'actuació professional del personal al servei de la Diputació de València durant l'any natural que corresponga.

Article 16. Unitats d'avaluació

Les unitats d'avaluació formen part de l'estructura organitzativa a través de la qual s'articula l'avaluació de l'acompliment competencial i la contribució individual a la consecució dels objectius col·lectius.

Previ a l'inici de cada període d'avaluació, la delegació competent en matèria de personal i recursos humans, a proposta de cada delegació, determinarà l'avaluador o avaluadora a qui correspon realitzar la proposta d'avaluació, el grup d'empleats i empleades a avaluar associats a aquest i la persona superior supervisora de l'avaluador o avaluadora, els qui funcionaran sota la denominació d'unitat d'avaluació. Qualsevol modificació en la composició d'aquestes unitats d'avaluació haurà de ser comunicada a la Delegació competent en matèria de personal i recursos humans.

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present reglament haurà de ser informat de la unitat d'avaluació de la qual forma part, com també de qualsevol canvi que durant els períodes d'avaluació pogueren produir-se.

Article 17. Comissió d'avaluació

La comissió d'avaluació estarà integrada pel personal avaluador i supervisor de les unitats d'avaluació que es conformen en els respectius serveis. Atesos criteris de millor organització i eficàcia podrà constituir-se més d'una comissió d'avaluació.

La comissió d'avaluació tindrà com a principals funcions deliberar i assignar, de manera col·legiada, les puntuacions referides a l'acompliment competencial i a la contribució individual en el compliment dels objectius col·lectius. Aquesta comissió emetrà els informes d'avaluació.

Article 18. Personal susceptible d'avaluació

Serà susceptible d'avaluació tot aquell personal al qual li és aplicable el present reglament i que s'haja incorporat al sistema de carrera professional. El personal susceptible d'avaluació tindrà l'obligació de facilitar-la.

El personal que preste el seu servei mitjançant la fórmula de treball serà, addicionalment, objecte d'avaluació específica d'acord amb el que s'establisca en el reglament que regule aqueixa modalitat de prestació de servei, els protocols d'actuació i instruccions que es dicten en el seu desenvolupament.

Article 19. Personal avaluador

1. L'avaluador o avaluadora de cada unitat d'avaluació proposarà a la comissió d'avaluació les puntuacions corresponents al personal assignat a la seua unitat amb el vistiplau del seu supervisor o supervisora.

2. Per a exercir les funcions encomanades al personal avaluador serà necessari ocupar un lloc superior jeràrquic al de la persona avaluada i tindre la condició de funcionari o funcionària de carrera o personal laboral fix empleat públic.

3. Els responsables dels serveis seran avaluats per una comissió designada anualment per la Presidència de la Diputació. Aquesta comissió estarà integrada per personal que ocupe llocs de nivell 28 o superior.

4. Els avaluadors o avaluadores hauran d'observar, registrar i valorar l'acompliment del personal que, en cada cas, tinguen assignat; com també diagnosticar les necessitats de formació, informar la persona avaluada sobre el seu rendiment i compliment i indicar-li allò en què consideren ha de millorar.

5. Seran comeses essencials del personal avaluador: a) realitzar l'entrevista d'avaluació; b) realitzar la proposta d'avaluació a la comissió d'avaluació; c) proposar accions de millora. Tot això, d'acord amb el que s'estableix en el present reglament i les instruccions que ho desenvolupen.

6. La Diputació de València inclourà en els seus plans de formació aquelles accions que resulten necessàries per a facilitar l'adquisició dels coneixements, competències i habilitats que requerisca el personal avaluador per al correcte desenvolupament de la seua funció.

Article 20. Supervisor o supervisora. Funcions

1. La supervisora o supervisor serà la persona superior jeràrquica que es determine en la unitat d'avaluació.

2. Les comeses essencials del personal supervisor seran:

a) Revisar els informes previs dels avaluadors.

b) Participar en els treballs de la comissió d'avaluació.

c) Assegurar la coherència i coordinació de les avaluacions en la seua àrea de responsabilitat.

d) Garantir que les avaluacions es realitzen dins dels terminis i d'acord amb el procés i tècniques establits en aquest reglament i en les instruccions que el desenvolupen.

Article 21. Situacions particulars

Es considerarà que la valoració del compliment d'objectius col·lectius, contribució individual al seu compliment i avaluació de l'acompliment competencial serà igual a la mitjana aritmètica corresponent en l'àmbit del concret servei o departament de la Diputació de València, en la proporció que procedisca, durant el temps en què el personal es trobe en alguna de les següents situacions: a) permís per acció sindical; b) permís per raons de maternitat, paternitat, adopció o acolliment; c) permís o excedència voluntària per raó de violència de gènere; d) serveis especials; e) servei en altres administracions públiques; f) excedència voluntària per cura de familiars; g) excedència forçosa; h) baixes per malaltia comuna o accident laboral amb una duració superior als tres mesos.

Capítol II. Objectius col·lectius

Article 22. Objectius col·lectius

1. Els objectius col·lectius es fixaran per escrit, en funció de les necessitats organitzatives, per l'equip tècnic del servei coordinat per la persona responsable del mateix, amb el vistiplau de qui ostente la corresponent Delegació de la Presidència. La composició concreta de l'equip tècnic obeeirà, en cada cas, a l'estructura organitzativa específica de cada servei des de criteris de màxima participació. Aquests objectius col·lectius es definiran durant els mesos d'octubre i novembre. Així mateix, el seu període d'execució serà l'exercici de l'any natural següent.

2. Els objectius col·lectius podran ser:

a. Objectius de gestió relacionats amb les competències atribuïdes a la unitat.

b. Objectius estratègics de millora dels serveis públics, alineats amb el desenvolupament de determinades polítiques públiques d'especial interès.

Cada objectiu haurà de comportar la definició dels seus corresponents indicadors amb la finalitat de permetre la seua avaluació posterior.

3. Una vegada definits els objectius col·lectius hauran de ser comunicats al servei de coordinació de recursos humans i modernització organitzacional mitjançant model normalitzat. Igualment, hauran de ser comunicats a tot el personal que integre el servei o equip de treball amb la finalitat que puguen orientar la seua actuació al seu compliment.

4. L'equip tècnic, juntament amb la prefectura de servei, acreditarà el grau de compliment dels objectius col·lectius. La valoració de la seua execució es realitzarà, igualment, durant els mesos d'octubre i novembre. Aquesta valoració es remetrà al servei de coordinació de recursos humans i modernització organitzacional en model normalitzat. Així mateix, s'informarà el personal adscrit a cada servei del grau de compliment aconseguit.

5. La valoració de l'assoliment dels objectius serà anual i tindrà una puntuació màxima de 10 punts. En tot cas, s'entendran complits quan s'aconseguisca, almenys, un huitanta per cent de la seua execució en el moment de la seua valoració. L'assignació de la puntuació serà proporcional al grau de compliment dels objectius col·lectius.

6. La puntuació obtinguda per cada servei o equip de treball s'assignarà a cadascuna de les empleades i empleats públics adscrits a aquest.

Article 23. Contribució individual als objectius col·lectius

L'avaluació de la contribució individual als objectius col·lectius es realitzarà per la comissió d'avaluació a proposta del personal avaluador. Aquesta valoració consistirà en l'assignació d'una puntuació en una escala d'assoliment d'1 a 10 punts.

Capítol III. Adquisició, transferència de coneixement i innovació

Article 24. Adquisició de coneixements

S'entendrà per adquisició de coneixements el conjunt d'activitats que, a través de l'aprenentatge planificat, tenen com a objectius el manteniment i la millora de la competència professional, amb la finalitat de contribuir a elevar la qualitat dels serveis, la consecució

dels objectius estratègics de l'organització i el desenvolupament professional dels empleats i empleades.

Article 25. Valoració de l'adquisició de coneixements

1. Als efectes del sistema de carrera professional desenvolupat en el present reglament, es valoraran els cursos de formació convocats, impartits o homologats per l'Institut Valencià d'Administració Pública (IVAP), el Servei de Formació de la Diputació de València o per altres escoles de formació del personal empleat públic. Així mateix, es valoraran els cursos organitzats per les organitzacions sindicals i altres entitats promotores a l'empara dels acords de formació per a l'ús de les Administracions Públiques. Igualment, es valorarà la formació contínua i de postgrau realitzada en les universitats.

2. En cap cas no es tindran en compte els cursos pertanyents a una carrera universitària, cursos de doctorat i els dels diferents instituts de les universitats quan formen part del pla d'estudis del centre, ni els cursos derivats de processos selectius, promoció interna, plans d'ocupació i adaptació del règim jurídic a la naturalesa dels llocs que s'ocupen.

3. Per a la progressió en el sistema de carrera professional, en l'apartat d'adquisició de coneixements, es valoraran els cursos de formació a raó d'1 punt per hora lectiva.

Article 26. Transferència, innovació i difusió de coneixements

1. S'entendrà per transferència de coneixements i innovació el conjunt d'activitats realitzades pel personal dirigides tant a la difusió del coneixement tècnic i organitzatiu, com a la investigació, divulgació i desenvolupament en matèries pròpies dels diferents àmbits professionals de l'Administració Pública.

2. Seran objecte de valoració en concepte de transferència de coneixements les següents activitats desenvolupades pel personal:

a) Docència, definida com l'acció d'impartir formació a personal de la Diputació de València i a altres empleades i empleats públics dins de les accions formatives organitzades per escoles o institucions de formació de personal empleat públic. S'inclouen cursos impartits tant sota la modalitat presencial com en línia.

b) Tutoria en el lloc de treball, entesa com una modalitat de transferència de coneixement la finalitat de la qual és formar en l'acompliment de competències professionals al personal empleat públic, bé de manera individual o grupal. Tot això, amb un màxim de 25 hores anuals.

c) Coordinació d'accions formatives dirigides al personal de la Diputació de València i a altres empleades i empleats públics dins de les accions formatives organitzades per escoles o institucions de formació de personal empleat públic. S'inclouen cursos impartits tant sota la modalitat presencial com en línia.

3. Investigació i innovació. En aquest apartat es valorarà la direcció o participació en treballs de recerca, innovació o qualitat relacionats amb l'activitat professional o institucional.

4. Difusió del coneixement. Serà objecte de valoració la participació, com a ponent, en congressos, jornades i conferències relacionades amb l'activitat professional i institucional, així com les publicacions relacionades amb l'àmbit de l'administració pública, tant en format digital com en paper. Els llibres i capítols de llibres únicament es consideraran si la publicació disposa d'ISBN («Número Estàndard Internacional de Llibre»). Els articles publicats en revistes, nacionals o internacionals només podran ser valorats si disposa d'ISSN (Nom Internacional Normalitzat de Publicacions Seriadades).

5. La valoració sobre la transferència, innovació i difusió del coneixement es farà conforme al barem contingut en l'Annex II.

Capítol IV. Avaluació de l'acompliment competencial

Article 27. Dimensions i factors que integren l'avaluació de l'acompliment competencial

1. L'avaluació de l'acompliment competencial té caràcter individual i es realitzarà mitjançant la valoració de dimensions, factors i comportaments que resulten rellevants.

2. Les dimensions principals que integren l'avaluació de l'acompliment competencial seran les següents:

- Dimensió d'acompliment de tasca. Es refereix a la valoració de la competència amb la qual el personal desenvolupa les activitats que tinga encomanades i que formen part de les funcions del lloc de treball.

- Dimensió d'acompliment cívic o contextual. Inclourà aquells comportaments que contribueixen a l'eficàcia de la prestació del servei públic ajudant al context social i humà, amb actituds que defineixen l'ambient del lloc de treball i serveixen com a facilitadors de l'acompliment de les tasques, pròpies i d'uns altres.

- Dimensió d'acompliment organitzacional. Es refereix a totes aquelles conductes i accions realitzades voluntàriament pels empleats i empleades que resulten rellevants per a avançar en els legítims interessos de la Diputació de València.

3. Les dimensions principals recollides en el punt anterior es concretaran en un conjunt de factors avaluables. La definició d'aquests factors, com també la seua estructura concreta i criteris específics de valoració es determinarà en desenvolupament d'aquest reglament mitjançant instrucció de la Delegació que tinga atribuïdes les competències en matèria de personal i recursos humans previ anàlisi per part de la comissió de seguiment.

Article 28. Criteris generals de valoració

1. Cadascun dels factors avaluables que integren les dimensions d'acompliment competencial es valoraran mitjançant una escala gradual que anirà d'un mínim d'u a un màxim de deu.

2. Per a cadascuna de les dimensions d'acompliment s'obindrà la mitjana aritmètica de les valoracions assignades als factors avaluables que la integren. Es consideraran avaluacions positives, en la dimensió corresponent, les que obtinguen una puntuació superior a cinc, per contra, les negatives seran les que obtinguen una puntuació igual o inferior a cinc.

3. Les avaluacions negatives hauran de motivar-se per part de l'avaluador atesos els criteris recollits en el model normalitzat d'informe. En aquest cas, haurà de proposar aquelles accions que considere necessàries per a millorar l'actuació de la persona avaluada.

4. A l'efecte del que s'estableix en l'article 9.2.c d'aquest reglament s'entendrà acreditada l'avaluació de l'acompliment competencial positiva, corresponent al període temporal avaluat, quan la mitjana aritmètica del conjunt de les dimensions resulte superior a cinc.

Capítol V. Procés de l'avaluació de l'acompliment

Article 29. Entrevista d'avaluació de l'acompliment

1. Per entrevista d'avaluació s'ha d'entendre, a l'efecte d'aquest reglament, el diàleg entre l'avaluadora o l'avaluador i cadascuna de les persones adscrites a la seua unitat d'avaluació. L'entrevista versarà sobre els aspectes de l'actuació professional i els resultats obtinguts durant un període de temps determinat tant en l'acompliment professional com en la contribució als objectius col·lectius.

2. L'entrevista d'avaluació té caràcter obligatori i es farà amb caràcter previ a l'emissió de l'informe proposta d'avaluació de l'acompliment.

3. L'entrevista d'avaluació haurà d'ajustar-se a les fases, instruccions i recomanacions contingudes en el document guia que elaborarà el servei de coordinació de recursos humans i modernització organitzacional.

Article 30. Informe d'avaluació de l'acompliment

1. Per informe d'avaluació de l'acompliment s'entén el document que conté la valoració individual realitzada conforme a les normes establides en aquest reglament i a les instruccions que el desenvolupen.

2. La proposta d'informe d'avaluació de l'acompliment l'omplirà l'avaluadora o l'avaluador, en model normalitzat, durant la primera quinzena del mes de novembre de cada any. Vistes les propostes efectuades pel personal avaluador, la comissió d'avaluació emetrà els informes definitius abans del 15 de desembre de l'any en curs. De l'informe definitiu es donarà trasllat a la persona avaluada.

3. L'avaluació de l'acompliment es farà, en tot cas, prenent com a referència la composició de les unitats d'avaluació a data de 31 d'octubre de cada any.

4. A l'efecte de l'assenyalat en l'apartat anterior, les avaluadores o els avaluadors que cessen en les seues destinacions amb anterioritat a la data assenyalada en el punt anterior, hauran d'informar el supervisor o supervisora sobre les apreciacions que, fins a la data del cessament, hagen realitzat del personal que tingueren assignat en la seua unitat.

5. Per part seua, la persona avaluada que canvie de destinació amb anterioritat al 31 d'octubre podrà sol·licitar de l'avaluador o avaluadora que haguera tingut assignat, l'informe de les seues apreciacions,

que aportarà a la nova persona responsable de la seua avaluació. En aquests casos el nou avaluador o avaluadora podrà servir-se de tots els altres informes que considere oportuns.

6. La delegació competent en matèria de personal i recursos humans determinarà la sistemàtica general dels informes d'avaluació de l'acompliment i establirà les normes per a la seua elaboració.

Article 31. Revisió de l'informe d'avaluació de l'acompliment

1. El personal avaluat podrà sol·licitar la revisió del seu informe d'avaluació davant la delegació de personal i recursos humans. De les al·legacions presentades es donarà trasllat a la comissió de seguiment.

2. Les sol·licituds de revisió es formularan, en el termini de deu dies hàbils, a comptar des de la recepció de l'informe d'avaluació, en format normalitzat i es podran acompanyar dels elements que s'estimen convenients per a precisar o completar els fets i les raons al·legats. La sol·licitud haurà de tramitar-se telemàticament a través de la intranet corporativa.

3. Les sol·licituds de revisió incompletes que no continguin els requisits mínims, seran inadmeses, i aquesta circumstància es notificarà al personal afectat.

4. Aquest procediment conclourà amb l'emissió i notificació a la persona interessada d'un informe definitiu en un termini màxim de tres mesos. Aquesta notificació es farà telemàticament a través de la intranet corporativa.

Article 32. Autoavaluació

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest reglament que participe en el sistema de carrera professional omplirà, amb caràcter voluntari, un qüestionari d'autoavaluació. El contingut del qüestionari d'autoavaluació es referirà a la participació en la consecució dels objectius col·lectius i la percepció pròpia sobre els factors que integren l'avaluació de l'acompliment competencial. Aquesta autoavaluació es farà anualment. Les autoavaluacions podran utilitzar-se amb la finalitat de contrastar-se amb les avaluacions rebudes.

TÍTOL III. PARTICIPACIÓ I SEGUIMENT DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL I AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT

Article 33. Comissió de seguiment del sistema de carrera i avaluació de l'acompliment

Quan entre en vigor aquest reglament es constituirà una comissió de seguiment del sistema de carrera i avaluació de l'acompliment amb caràcter paritari. Aquesta comissió estarà composta per un nombre parell d'integrants, almenys en nombre de sis, dels quals la meitat representaran la corporació i l'altra meitat les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa General de Negociació del personal empleat públic del sector no sanitari de la Diputació de València.

Cadascuna de les organitzacions sindicals podrà designar dos representants. En tot cas, la representació de la corporació tindrà els mateixos vots que tinga la representació sindical en el seu conjunt.

Article 34. Funcions de la comissió de seguiment

Seràn funcions d'aquesta comissió les següents:

a) Estudiar i resoldre les peticions de revisió formulades per les persones interessades davant de l'informe d'avaluació de l'acompliment.

b) Conèixer les queixes plantejades sobre els defectes de tramitació del procediment.

c) Vetlar per l'aplicació exacta dels criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació al llarg del procés d'avaluació de l'acompliment.

d) Emetre un informe anual sobre la naturalesa i el volum de les queixes i les reclamacions formulades.

e) En general, qualssevol altres que li atribuïsquen les normes que li siguen aplicables.

La comissió, en l'exercici de les seues funcions, i per a l'adequat desenvolupament d'aquestes, podrà recaptar de tots els implicats en el procés totes les dades i els antecedents que considere oportuns, com també servir-se de l'assessorament tècnic necessari.

TÍTOL IV. FINANÇAMENT I COMPLEMENT DE CARRERA PROFESSIONAL

Article 35. Finançament del sistema de carrera professional

Els fons destinats a finançar la carrera professional seran els que permetra el creixement de les retribucions anuals en el marc de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat i dins d'un context financerament sostenible per a la Diputació de València. En tot cas, els fons destinats a finançar el sistema de desenvolupament seran objecte de concreció anual en el si de la Mesa General de Negociació.

Article 36. Complement de carrera professional

1. El sistema de carrera professional s'abonarà en nòmina mensualment mitjançant la percepció d'un complement de carrera professional, en els termes establits per la legislació en matèria de funció pública que resulte d'aplicació.

2. En cap cas no es podrà percebre de manera simultània el complement de carrera professional per la progressió aconseguida en diferents grups, subgrups o agrupacions professionals funcionaries.

3. La quantia inicial màxima a percebre, l'any 2022, en concepte de carrera professional per grup o subgrup de classificació i GDP serà l'establida en l'Annex IV del present reglament.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. El dret a la meritació i percepció del complement de carrera professional corresponent al grau de desenvolupament professional reconegut després de l'accés inicial al sistema s'adquirirà a partir de l'entrada en vigor del present reglament.

Segona. El present reglament serà revisat a partir del seu primer any de vigència. Aquesta revisió serà el resultat de l'avaluació de l'experiència acumulada en aquest període i de les propostes de millora que realitze la comissió de seguiment.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Dins del mes següent a l'entrada en vigor del present reglament els serveis i departaments hauran de definir els objectius col·lectius, per al període de l'any natural que reste, d'acord amb el que s'estableix en el present reglament.

Segona. El sistema d'avaluació de l'acompliment serà aplicable després de l'entrada en vigor del present reglament. No obstant això, l'avaluació de l'acompliment competencial, en requerir un desenvolupament ulterior, s'implementarà amb posterioritat al 31 de desembre de 2022.

Annex I

Còmput temps mínim de permanència: coeficients.

	A1	A2	B	C1	C2	APF
A1	1	0,65	0,50	0,42	0,33	0,25
A2	1	1	0,77	0,64	0,51	0,38
B	1	1	1	0,83	0,67	0,50
C1	1	1	1	1	0,80	0,60
C2	1	1	1	1	1	0,75
APF	1	1	1	1	1	1

Annex II**BAREM PER A LA VALORACIÓ DE LA TRANSFERÈNCIA, INNOVACIÓ I
DIFUSIÓ DEL CONEIXEMENT****1. Transmissió del coneixement**

- A. Docència: 2 punts per hora de formació impartida.
- B. Tutoria en el lloc de treball: 0,10 punts per hora.
- C. Coordinació: 0,05 punts per hora de duració de l'acció formativa coordinada.

2. Investigació i innovació

- A. Direcció de treballs d'investigació o innovació: 2 punts per cada direcció.
- B. Participació en treball d'investigació o innovació: 1 punt per cada participació.

3. Difusió del coneixement**Congressos, jornades o conferències**

- A. Ponència en congrés, jornada o conferència internacional: 2 punts.
- B. Ponència en congrés, jornada o conferència nacional: 1,5 punts.
- C. Comunicació o pòster en congrés o jornada internacional: 1 punt.
- D. Comunicació o pòster en congrés o jornada nacional: 0,75 punts.

Publicacions

- A. Primer autor o autora:
 - Llibre complet: 4 punts.
 - Capítol: 2 punts.
 - Article revista professional/científica internacional: 1,5 punts.
 - Article revista professional/científica nacional: 1 punt.
- B. Coautor o coautora:
 - Llibre complet: 3 punts.
 - Capítol: 1,5 punts.
 - Article revista professional/científica internacional: 1 punt.
 - Article revista professional/científica nacional: 0,75 punts.

Annex III**Barem progressió en el sistema de carrera subgrups A1 i A2**

BLOC	DIMENSIÓ	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
		Puntuació màxima	Puntuació màxima	Puntuació màxima	Puntuació màxima
Avaluació de l'acompliment competencial	De tasca	50	50	50	50
	Contextual	50	50	50	50
	Organitzacional	50	50	50	50
Objectius col·lectius	Col·lectius	50	50	50	50
	Contribució individual	50	50	50	50
Adquisició i transmissió de coneixements i innovació		100	120	140	160
Puntuació màxima		350	370	390	410
Percentatge puntuació requerida		50%	60%	65%	70%
Puntuació mínima per a accedir al GDP		175	222	254	287

Barem progressió en el sistema de carrera subgrup C1

BLOC	DIMENSIÓ	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
		Puntuació màxima	Puntuació màxima	Puntuació màxima	Puntuació màxima
Avaluació de l'acompliment competencial	De tasca	50	50	50	50
	Contextual	50	50	50	50
	Organitzacional	50	50	50	50
Objectius col·lectius	Col·lectius	50	50	50	50
	Contribució individuals	50	50	50	50
Adquisició i transmissió de coneixements i innovació		70	90	110	130
Puntuació màxima		320	340	360	380
Percentatge puntuació requerida		50%	60%	65%	70%
Puntuació mínima per a accedir al GDP		160	204	234	266

Barem de progressió en el sistema de carrera subgrup C2 i agrupacions professionals

BLOC	DIMENSIÓ	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
		Puntuació màxima	Puntuació màxima	Puntuació màxima	Puntuació màxima
Avaluació de l'acompliment competencial	De tasca	50	50	50	50
	Contextual	50	50	50	50
	Organitzacional	50	50	50	50
Objectius col·lectius	Col·lectius	50	50	50	50
	Contribució individual	50	50	50	50
Adquisició i transmissió de coneixements i innovació		50	60	70	80
Puntuació màxima		300	310	320	330
Percentatge puntuació requerida		50%	60%	65%	70%
Puntuació mínima per a accedir al GDP		150	186	208	231

Annex IV**QUANTIA ANUAL MÁXIMA 2022 COMPLEMENT DE CARRERA
PROFESSIONAL**

ANY 2022					
	A1	A2	C1	C2	E
GDP 0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GDP I	182,41	175,65	155,38	141,86	135,08
GDP II	364,82	351,30	310,75	283,71	270,17
GDP III	547,22	526,95	466,13	425,57	405,25
GDP IV	729,63	702,60	621,51	567,42	540,34

ANUNCIO

En el BOP núm. 240, de 15 de diciembre de 2021, se publicó el anuncio de la aprobación inicial y exposición pública del Reglamento por el que se regula el Sistema de Carrera Profesional Horizontal y la Evaluación del Desempeño en la Diputación de Valencia (sector no sanitario), según acuerdo adoptado en sesión ordinaria del Pleno de 23 de noviembre de 2021.

Transcurrido el plazo de exposición pública de 30 días sin que se haya presentado reclamación o sugerencia, según informe del Registro General de la Secretaría General de 4 de febrero de 2022, el Reglamento por el que se regula el Sistema de Carrera Profesional Horizontal y la evaluación del Desempeño en la Diputación de Valencia (sector no sanitario), se entiende definitivamente aprobado, procediéndose a la publicación del texto íntegro de este Reglamento, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Contra el presente Acuerdo, se interpondrá recurso contencioso administrativo, ante la Sala Contencioso Administrativo del tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

València, a 8 de febrero de 2022.—La diputada del Área de Administración General, Pilar Molina Alarcón.

ANEXO II**REGLAMENTO POR EL QUE SE REGULA EL SISTEMA
DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVA-
LUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA DIPUTACIÓN DE
VALENCIA**

(sector no sanitario)

ÍNDICE**PREÁMBULO****TÍTULO PRELIMINAR**

Artículo 1. Finalidad y objeto

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Artículo 3. Derecho de información

TÍTULO I. CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Capítulo I. Definición, características y estructura

Artículo 4. Definición de la carrera profesional horizontal

Artículo 5. Características

Artículo 6. Estructura y categorías de la carrera

Capítulo II. Acceso al sistema de carrera profesional horizontal

Artículo 7. Acceso y renuncia al sistema de carrera

Artículo 8. Solicitud y reconocimiento del GDP

Capítulo III. Progresión en el sistema de carrera profesional

Artículo 9. Requisitos para la progresión en el sistema

Artículo 10. Tiempo de permanencia necesario

Artículo 11. Cómputo del tiempo mínimo de permanencia

Artículo 12. Cambio de cuerpo, escala o categoría profesional y carrera

Artículo 13. Evaluación para la progresión en el sistema de carrera

TÍTULO II. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 14. Concepto de evaluación del desempeño

Artículo 15. Periodo de las evaluaciones del desempeño

Artículo 16. Unidades de evaluación

Artículo 17. Comisión de evaluación.

Artículo 18. Personal susceptible de evaluación

Artículo 19. Personal evaluador

Artículo 20. Supervisor o supervisora. Funciones

Artículo 21. Situaciones particulares

Capítulo II. Objetivos colectivos

Artículo 22. Objetivos colectivos

Artículo 23. Contribución individual a los objetivos colectivos

Capítulo III. Adquisición, transferencia de conocimiento e innovación

Artículo 24. Adquisición de conocimientos

Artículo 25. Valoración de la adquisición de conocimientos

Artículo 26. Transferencia, innovación y difusión de conocimientos

Capítulo IV. Evaluación del desempeño contextual

Artículo 27. Dimensiones y factores que integran la evaluación del desempeño contextual

Artículo 28. Criterios generales de valoración

Capítulo V. Proceso de la evaluación del desempeño

Artículo 29. Entrevista de evaluación del desempeño

Artículo 30. Informe de evaluación del desempeño

Artículo 31. Revisión del informe de evaluación del desempeño

Artículo 32. Autoevaluación

**TÍTULO III. PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA
DE CARRERA PROFESIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEM-
PEÑO**

Artículo 33. Comisión de seguimiento del sistema de carrera y evaluación del desempeño. Composición y funciones

Artículo 34. Funciones de la Comisión de seguimiento

**TÍTULO IV. FINANCIACIÓN Y COMPLEMENTO DE CARRERA
PROFESSIONAL**

Artículo 35. Financiación del sistema de carrera profesional

Artículo 36. Complemento de carrera profesional

DISPOSICIONES ADICIONALES**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Anexo I
Anexo II
Anexo III
Anexo IV

PREÁMBULO

El 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 (TREBEP), que tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, establece en los artículos 16, 17 y 19 el derecho de las empleadas y empleados públicos a la carrera profesional, permitiendo a las Administraciones Públicas configurar un modelo de carrera horizontal definido como la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. De este modo, cada Administración podrá conformar su propio esquema de carrera en función de su estructura y necesidades.

El nuevo modelo deberá valorar necesariamente la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, y la evaluación del desempeño, así como otros méritos en razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida. La evaluación del desempeño de los empleados públicos, deberá realizarse a través de procedimientos fundados en principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y cuya evaluación habrá de ser tenida en cuenta a los efectos de promoción en la carrera. En definitiva, se dota a las Administraciones de herramientas que hagan posible superar el modelo actual que concentra todas las oportunidades de carrera en el desempeño sucesivo de distintos puestos de trabajo, introduciendo factores de motivación personal y control interno, relacionando en alguna medida las oportunidades de promoción del empleado público con la manera en que realiza sus funciones, en atención a los objetivos de la organización.

De modo similar, la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, define la carrera profesional horizontal como un conjunto de expectativas de progreso para el personal empleado público que busca incentivar el conocimiento experto del mismo. La evaluación del desempeño es una herramienta esencial dentro del modelo. La formación y actualización de los conocimientos, la implicación con los objetivos y fines de la administración pública, serán una exigencia para las empleadas y los empleados públicos y van a ser objeto de evaluación, análisis y valoración.

La adopción de un sistema de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño puede resultar un factor determinante para operar un cambio de cultura organizacional basada en la gestión por objetivos y resultados. No obstante, como todo cambio, podría generar ciertas resistencias iniciales derivadas de la aplicación de la sistemática de evaluación que conlleva. En este sentido, se ha optado por una implementación gradual en dos fases, al objeto de adaptarlo a la realidad cultural reduciendo el estrés organizacional en su aplicación y dando también oportunidad a que el diseño sea mejorado con la experiencia colaborativa y el desarrollo paralelo de otros objetivos contemplados en el Plan Estratégico de Recursos Humanos (2021-2024).

El esfuerzo organizacional que requiere la implantación de un sistema de carrera profesional y evaluación del desempeño queda plenamente justificado por las ventajas que comportará. En este sentido, este sistema debe concebirse como una medida de racionalidad y modernización en la gestión de los servicios públicos que permitirá avanzar en la dirección de la gestión del cambio organizativo y la gestión por objetivos y resultados. Del mismo modo, debe contribuir a la mejora de la motivación y la satisfacción profesional de quienes desarrollan su actividad profesional en la Diputación de Valencia y, en consecuencia, redundará en un incremento de la eficacia en la prestación de servicios. Igualmente, contribuirá a reducir paulatinamente las disfunciones y tensiones organizacionales derivadas de la inflación en la clasificación en la estructura de la actual Relación de Puestos de Trabajo, actuando como vía de incentivo para el desarrollo profesional.

Por otra parte, la implementación de la carrera profesional y la evaluación del desempeño permitirá dar cumplimiento y desarrollar a lo establecido en este sentido por el vigente XI Acuerdo/Convenio de condiciones de trabajo del personal empleado público de la

Diputación de Valencia (2019-2022), así como, poner en marcha uno de los ejes del Plan Estratégico de Recursos Humanos (2021-2024) que mayor consenso ha generado.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. Finalidad y objeto

1. El presente reglamento establece, regula y desarrolla el derecho a la carrera profesional horizontal en la Diputación de Valencia. Todo ello, de acuerdo con la legislación de función pública de aplicación en el ámbito de la Administración Local.

2. Igualmente, el presente reglamento establece, regula y desarrolla el sistema de evaluación del desempeño de la Diputación de Valencia a los solos efectos de su valoración para la progresión en el sistema de carrera profesional horizontal.

3. Los efectos de la evaluación del desempeño sobre la promoción interna, la provisión de puestos de trabajo o las retribuciones complementarias del personal empleado público de la Diputación de Valencia serán objeto de desarrollo posterior, previa negociación con la representación sindical en el ámbito de la Mesa General de Negociación.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El sistema de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño que establece el presente reglamento será de aplicación al personal funcionario de carrera, al personal funcionario interino y al personal laboral que preste sus servicios como empleado o empleada público en la Diputación de Valencia (sector no sanitario) y que se encuentre en situación de servicio activo o cualquier otra situación que conlleve reserva de plaza.

El presente reglamento no será de aplicación al: a) personal eventual; b) personal directivo profesional; c) personal docente de los centros educativos dependientes de la Diputación de Valencia.

Artículo 3. Derecho de información

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento y que se encuentre adherido al sistema de carrera profesional horizontal, tendrá derecho a conocer en cualquier momento, la situación de su expediente y, en particular, la puntuación de cada uno de los elementos de valoración. La Diputación facilitará dicho acceso a través de los medios electrónicos que se establecerán al efecto, que respetarán la normativa que resulte de aplicación en materia de protección de datos de carácter personal.

TÍTULO I. CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Capítulo I. Definición, características y estructura

Artículo 4. Definición de la carrera profesional horizontal

La carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal de la Diputación de Valencia, incluido en el ámbito de aplicación del presente reglamento, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y transferidos.

Dicho reconocimiento se hará efectivo a través de la progresión en cada uno de los grupos, subgrupos y agrupaciones profesionales funcionariales en la estructura de grados de desarrollo profesional (GDP) establecida en este reglamento. La progresión alcanzada en el GDP en cada grupo o subgrupo categorial será irreversible salvo por aplicación de la sanción de demérito prevista en la regulación del régimen disciplinario.

Artículo 5. Características

La progresión en la carrera profesional horizontal reunirá las siguientes características:

a) Voluntaria. Corresponderá a cada empleado o empleada pública decidir su incorporación al sistema progresivo de grados de desarrollo profesional en que se articula la carrera profesional.

b) Individual. La carrera profesional horizontal representa el reconocimiento personal al desarrollo y trayectoria profesional que realiza cada empleada o empleado.

c) De acceso consecutivo y gradual. El progreso en la carrera profesional horizontal consiste en el acceso consecutivo a los distintos GDP, previo cumplimiento de los requisitos recogidos en el presente reglamento.

d) Retribuida por GDP.

Artículo 6. Estructura y categorías de la carrera

1. La carrera horizontal se estructura por grupos, subgrupos o agrupación profesional, teniendo asignados cinco GDP.

2. Los grados de desarrollo profesional que integran la carrera horizontal son:

- a) GDP 0 o de acceso
- b) GDP I.
- c) GDP II.
- d) GDP III.
- e) GDP IV.

Cada GDP define el grado de desarrollo alcanzado profesionalmente por el personal empleado público.

Capítulo II. Acceso al sistema de carrera profesional horizontal

Artículo 7. Acceso y renuncia al sistema de carrera

1. El derecho de acceso al sistema de carrera profesional horizontal se inicia en el momento de la adquisición de la condición de personal empleado público, incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento. Desde su toma de posesión dicho personal quedará incluido, mediante solicitud expresa.

2. El personal que a la entrada en vigor del presente reglamento tenga la condición de personal empleado público de la Diputación de Valencia, en la situación de servicio activo, accederá, previa solicitud, al sistema de carrera en el GDP que le corresponda de acuerdo a su trayectoria profesional, definida por los años de antigüedad reconocidos en las Administraciones Públicas, según la escala siguiente:

- GDP 0 o acceso: menos de cinco años de antigüedad.
- GDP I: al menos cinco años de antigüedad.
- GDP II: al menos diez años de antigüedad.
- GDP III: al menos quince años de antigüedad.
- GDP IV: al menos veinte años de antigüedad.

3. En todo caso, la renuncia posterior podrá efectuarse en cualquier momento e implicará la pérdida permanente del GDP, así como los derechos económicos asociados a los mismos desde el mes siguiente a la fecha de la resolución por la que se declare que se ha producido la renuncia.

4. El personal que se encuentre en la situación señalada en el punto segundo de este artículo, para el acceso al siguiente grado se le contabilizará, como tiempo de permanencia, el tramo de trayectoria profesional no contabilizada. Asimismo, deberá acreditar tantas evaluaciones del desempeño competencial positivas como periodos resten para perfeccionar el siguiente grado.

5. El personal de otras administraciones públicas que a la entrada en vigor del presente reglamento preste su servicio en puestos de trabajo de la Diputación de Valencia, en adscripción definitiva, accederá al sistema de carrera en los mismos términos que el personal empleado público de la Diputación de Valencia.

Artículo 8. Solicitud y reconocimiento del GDP

1. El reconocimiento de los GDP en que se estructura el sistema de carrera profesional, excepto la categoría de entrada que se ostentará de forma automática desde la toma de posesión, requerirá la previa solicitud por el personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación del presente reglamento.

2. La solicitud de reconocimiento del GDP podrá presentarse de forma voluntaria e individual en cualquier momento posterior al cumplimiento de los requisitos que este reglamento establece, y se dirigirá a quien ostente la delegación competente en materia de personal y recursos humanos. La solicitud se formalizará mediante modelo normalizado a través de la intranet corporativa. La resolución se comunicará por el mismo medio.

3. Si la solicitud de reconocimiento se efectúa durante los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos exigidos para el progreso, los efectos administrativos y económicos se retrotraerán a la fecha de cumplimiento de dichos requisitos. Si, por el contrario, la solicitud se presenta en cualquier fecha posterior al plazo precitado, los efectos administrativos y económicos se producirán desde la fecha de solicitud.

Capítulo III. Progresión en el sistema de carrera profesional horizontal

Artículo 9. Requisitos para la progresión en el sistema

1. La progresión en el sistema de carrera horizontal se efectuará mediante el ascenso consecutivo a cada uno de los GDP previstos en este reglamento.

2. El acceso a una categoría superior requerirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Completar el periodo de tiempo mínimo de ejercicio profesional, continuado o interrumpido, en el GDP inmediatamente inferior al que se pretende acceder.
- b) Obtener la puntuación mínima establecida, en cada caso, en la valoración específica que se requiera para acceder al concreto GDP, según el grupo o subgrupo de clasificación profesional.
- c) Acreditar, al menos, cuatro evaluaciones del desempeño competencial positivas durante el tiempo mínimo de permanencia en el GDP correspondiente.

3. Los méritos de las áreas de valoración deberán obtenerse durante el período de tiempo comprendido entre el reconocimiento del GDP inmediatamente anterior y el que se pretende acceder.

4. En ningún caso, podrán valorarse o tenerse en cuenta más de una vez los mismos méritos para el acceso a diferentes GDP, ni para la progresión en otros grupos, subgrupos o agrupaciones profesionales.

Artículo 10. Tiempo mínimo de permanencia necesario

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será requisito para que el personal pueda solicitar la valoración de los méritos establecidos para el GDP superior, acreditar el tiempo mínimo de permanencia en el grado de desarrollo personal inmediatamente inferior que, en cada caso, se establece a continuación:

- GDP I: cinco años en el GDP de acceso.
- GDP II: cinco años en el GDP I.
- GDP III: cinco años en el GDP II.
- GDP IV: cinco años en el GDP III.

Artículo 11. Cómputo del tiempo mínimo de permanencia

1. Para computar el tiempo mínimo de permanencia se tendrá en cuenta el tiempo en situación de servicio activo, en puestos de trabajo adscritos al grupo o subgrupo de clasificación correspondiente.

En el caso de que, durante el tiempo mínimo de permanencia previsto en el artículo anterior, la persona interesada haya estado en situación de servicio activo en cuerpos o agrupaciones profesionales funcionariales pertenecientes a distintos grupos o subgrupos de clasificación, el tiempo mínimo de permanencia se computará de forma proporcional, según el grupo o subgrupo en el que haya estado en activo. Para ello, se acumulará el tiempo trabajado previamente en puestos de trabajo de otro grupo o subgrupo, multiplicándolo por el factor que le corresponda, según el cuadro contenido en el Anexo I.

2. El tiempo de servicios prestados mediante nombramiento provisional por mejora de empleo en puestos de trabajo adscritos a grupos o subgrupos diferentes al de pertenencia computará a efectos de carrera profesional en el grupo o subgrupo del puesto en el que se esté adscrito en mejora de empleo y cuando se produzca el cese, en el grupo o subgrupo profesional de origen. Asimismo, el tiempo de servicio mediante mejora de empleo se computará en el grupo o subgrupo desempeñado provisionalmente tras la superación del correspondiente proceso selectivo.

3. Además del servicio activo se entenderá como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo del tiempo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las siguientes situaciones administrativas: a) servicios especiales; b) servicios en otras administraciones públicas; c) excedencia voluntaria por razón de violencia de género; d) excedencia voluntaria por cuidado de familiares; e) excedencia forzosa.

Artículo 12. Cambio de cuerpo, escala o categoría profesional

1. Cuando el personal incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento acceda a otro cuerpo o escala de su grupo o subgrupo de titulación y tenga reconocido un GDP, continuará percibiendo el complemento de carrera correspondiente a su grupo o subgrupo de pertenencia, accediendo a los siguientes grupos de desarrollo del sistema de carrera desde el nuevo cuerpo o escala. Si el acceso se produce a un cuerpo o escala integrado en un grupo o subgrupo de clasificación diferente, comenzará el progreso en el GDP de entrada del grupo o subgrupo correspondiente.

2. El personal al que le resulte de aplicación el presente reglamento que acceda a otro cuerpo mediante los sistemas de acceso

o provisión de puestos previstos en la normativa vigente y que, como consecuencia de ello, adquiera un GDP cuya cuantía fuese inferior a la del complemento de carrera que venía percibiendo, verá incrementado el nuevo complemento de carrera con un complemento temporal por importe equivalente a la diferencia entre el que venía percibiendo antes del acceso al nuevo cuerpo, y el que genere como consecuencia de dicho acceso. Ese complemento temporal tendrá carácter absorbible y dejará de percibirse en el momento en que se reconozca a la persona interesada un GDP con complemento de carrera de cuantía igual o superior.

Artículo 13. Evaluación para la progresión en el sistema de carrera

1. El reconocimiento de los distintos GDP en que se estructura el sistema de carrera conlleva el proceso de evaluación de los siguientes bloques de valoración:

- a) Desempeño competencial
 - b) Objetivos colectivos
 - c) Adquisición y transferencia de conocimientos e innovación
2. Las puntuaciones obtenidas en los distintos bloques de valoración se totalizarán a 31 de diciembre, una vez concluido el proceso de evaluación anual, produciendo efectos en el sistema de carrera profesional a partir de esa fecha.
3. Para el acceso a un GDP superior será requisito necesario la obtención, en los procesos de evaluación correspondientes, de la puntuación mínima que para cada uno de los grupos y subgrupos de titulación se establecen en el Anexo III. Los posibles excesos sobre la puntuación mínima no podrán computarse para el acceso al GDP posterior.

TÍTULO II. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 14. Concepto de evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional, el rendimiento o logro de resultados y la adquisición y transmisión de conocimientos. Los sistemas de evaluación del desempeño estarán sujetos, en todo caso, a principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, aplicándose sin menoscabo de los derechos de las empleadas y empleados.

Los procedimientos de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de relevancia en su contenido. Las características y criterios de aplicación de los instrumentos que se desarrollen para llevar a cabo la evaluación del desempeño serán públicos.

Artículo 15. Periodo de las evaluaciones del desempeño

Con carácter general la evaluación del desempeño se realizará con periodicidad anual y estará referida a la actuación profesional del personal al servicio de la Diputación de Valencia durante el año natural que corresponda.

Artículo 16. Unidades de evaluación.

Las unidades de evaluación forman parte de la estructura organizativa a través de la cual se articula la evaluación del desempeño competencial y la contribución individual a la consecución de los objetivos colectivos.

Previo al inicio de cada período de evaluación, la Delegación competente en materia de personal y recursos humanos, a propuesta de cada delegación, determinará el evaluador o evaluadora a quien corresponde realizar la propuesta de evaluación, el grupo de empleados y empleadas a evaluar asociados al mismo y la persona superior supervisora del evaluador o evaluadora, quienes funcionarán bajo la denominación de unidad de evaluación. Cualquier modificación en la composición de estas unidades de evaluación deberá ser comunicada a la Delegación competente en materia de personal y recursos humanos.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente reglamento deberá ser informado de la unidad de evaluación de la que forma parte, así como, de cualquier cambio que durante los periodos de evaluación pudieran producirse.

Artículo 17. Comisión de evaluación.

La Comisión de evaluación estará integrada por el personal evaluador y supervisor de las unidades de evaluación que se conformen en los respectivos servicios. Atendiendo a criterios de mejor organización y eficacia podrá constituirse más de una comisión de evaluación.

La Comisión de evaluación tendrá como principales funciones deliberar y asignar, de forma colegiada, las puntuaciones referidas al desempeño competencial y a la contribución individual en el cumplimiento de los objetivos colectivos. Esta comisión emitirá los informes de evaluación.

Artículo 18. Personal susceptible de evaluación

Será susceptible de evaluación todo aquel personal al que le es de aplicación el presente reglamento y que se haya incorporado al sistema de carrera profesional. El personal susceptible de evaluación tendrá la obligación de facilitarla.

El personal que preste su servicio mediante la fórmula de teletrabajo será, adicionalmente, objeto de evaluación específica de acuerdo a lo que se establezca en el reglamento que regule esa modalidad de prestación de servicio, los protocolos de actuación e instrucciones que se dicten en su desarrollo.

Artículo 19. Personal evaluador

1. El evaluador o evaluadora de cada unidad de evaluación propondrá a la Comisión de evaluación las puntuaciones correspondientes al personal asignado a su unidad con el visto bueno de su supervisor o supervisora.

2. Para desempeñar las funciones encomendadas al personal evaluador será necesario ocupar un puesto superior jerárquico al de la persona evaluada y ostentar la condición de funcionario o funcionaria de carrera o personal laboral fijo empleado público.

3. Los responsables de los servicios serán evaluados por una comisión designada anualmente por la Presidencia de la Diputación. Esta comisión estará integrada por personal que ocupe puestos de nivel 28 o superior.

4. Los evaluadores o evaluadoras deberán observar, registrar y valorar el desempeño del personal que, en cada caso, tengan asignado; así como, diagnosticar las necesidades de formación, informando a la persona evaluada sobre su rendimiento y desempeño e indicándole aquello en lo que consideren deba mejorar.

5. Serán cometidos esenciales del personal evaluador: a) realizar la entrevista de evaluación; b) realizar la propuesta de evaluación a la Comisión de evaluación; c) proponer acciones de mejora. Todo ello, de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento y las instrucciones que lo desarrollen.

6. La Diputación de Valencia incluirá en sus planes de formación aquellas acciones que resulten necesarias para facilitar la adquisición de los conocimientos, competencias y habilidades que requiera el personal evaluador para el correcto desarrollo de su función.

Artículo 20. Supervisor o supervisora. Funciones.

1. La supervisora o supervisor será la persona superior jerárquica que se determine en la unidad de evaluación.

2. Los cometidos esenciales del personal supervisor serán:

- a) Revisar los informes previos de los evaluadores.
- b) Participar en los trabajos de la comisión de evaluación.
- c) Asegurar la coherencia y coordinación de las evaluaciones en su área de responsabilidad.
- d) Garantizar que las evaluaciones se realizan dentro de los plazos y de acuerdo con el proceso y técnicas establecidos en este reglamento y en las instrucciones que lo desarrollen.

Artículo 21. Situaciones particulares.

Se considerará que la valoración del cumplimiento de objetivos colectivos, contribución individual a su cumplimiento y evaluación del desempeño competencial será igual a la media aritmética correspondiente en el ámbito del concreto servicio o departamento de la Diputación de Valencia, en la proporción que proceda, durante el tiempo en que el personal se encuentre en alguna de las siguientes situaciones: a) permiso por acción sindical; b) permiso por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento; c) permiso o excedencia voluntaria por razón de violencia de género; d) servicios especiales; e) servicio en otras administraciones públicas; f) excedencia voluntaria por cuidado de familiares; g) excedencia forzosa; h) bajas por enfermedad común o accidente laboral con una duración superior a los tres meses.

Capítulo II. Objetivos colectivos

Artículo 22. Objetivos colectivos

1. Los objetivos colectivos se fijarán por escrito, en función de las necesidades organizativas, por el equipo técnico del servicio coor-

dinado por la persona responsable del mismo, con el visto bueno de quien ostente la correspondiente Delegación de la Presidencia. La composición concreta del equipo técnico obedecerá, en cada caso, a la estructura organizativa específica de cada servicio desde criterios de máxima participación. Estos objetivos colectivos se definirán durante los meses de octubre y noviembre. Asimismo, su periodo de ejecución será el ejercicio del año natural siguiente.

2. Los objetivos colectivos podrán ser:

a. Objetivos de gestión relacionados con las competencias atribuidas a la unidad.

b. Objetivos estratégicos de mejora de los servicios públicos, alineados con el desarrollo de determinadas políticas públicas de especial interés.

Cada objetivo deberá comportar la definición de sus correspondientes indicadores con la finalidad de permitir su evaluación posterior.

3. Una vez definidos los objetivos colectivos deberán ser comunicados al servicio de Coordinación de recursos humanos y modernización organizacional mediante modelo normalizado. Igualmente, deberán ser comunicados a todo el personal que integre el servicio o equipo de trabajo con la finalidad de que puedan orientar su actuación a su cumplimiento.

4. El equipo técnico junto a la jefatura de servicio acreditará el grado de cumplimiento de los objetivos colectivos. La valoración de su ejecución se realizará, igualmente, durante los meses de octubre y noviembre. Dicha valoración se remitirá al servicio de Coordinación de recursos humanos y modernización organizacional en modelo normalizado. Asimismo, se informará al personal adscrito a cada servicio del grado de cumplimiento alcanzado.

5. La valoración del logro de los objetivos será anual y tendrá una puntuación máxima de 10 puntos. En todo caso, se entenderán cumplidos cuando se alcance, al menos, un ochenta por ciento de su ejecución en el momento de su valoración. La asignación de la puntuación será proporcional al grado de cumplimiento de los objetivos colectivos.

6. La puntuación obtenida por cada servicio o equipo de trabajo se asignará a cada una de las empleadas y empleados públicos adscritos al mismo.

Artículo 23. Contribución individual a los objetivos colectivos

La evaluación de la contribución individual a los objetivos colectivos se realizará por la Comisión de evaluación a propuesta del personal evaluador. Dicha valoración consistirá en la asignación de una puntuación en una escala de logro de 1 a 10 puntos.

Capítulo III. Adquisición, transferencia de conocimiento e innovación

Artículo 24. Adquisición de conocimientos

Se entenderá por adquisición de conocimientos el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen como objetivos el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional, con el fin de contribuir a elevar la calidad de los servicios, la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y el desarrollo profesional de los empleados y empleadas.

Artículo 25. Valoración de la adquisición de conocimientos

1. A los efectos del sistema de carrera profesional desarrollado en el presente reglamento, se valorarán los cursos de formación convocados, impartidos u homologados por el Instituto Valenciano de Administración Pública (IVAP), el Servicio de Formación de la Diputación de Valencia o por otras escuelas de formación del personal empleado público. Asimismo, se valorarán los cursos organizados por las organizaciones sindicales y otras entidades promotoras al amparo de los acuerdos de formación para el empleo de las Administraciones Públicas. Igualmente, se valorará la formación continua y de post-grado realizada en las universidades.

2. En ningún caso se tendrán en cuenta los cursos pertenecientes a una carrera universitaria, cursos de doctorado y los de los diferentes institutos de las universidades cuando formen parte del plan de estudios del centro, ni los cursos derivados de procesos selectivos, promoción interna, planes de empleo y adaptación del régimen jurídico a la naturaleza de los puestos que se ocupan.

3. Para la progresión en el sistema de carrera profesional, en el apartado de adquisición de conocimientos, se valorarán los cursos de formación a razón de 1 punto por hora lectiva.

Artículo 26. Transferencia, innovación y difusión de conocimientos

1. Se entenderá por transferencia de conocimientos e innovación el conjunto de actividades realizadas por el personal dirigidas tanto a la difusión del conocimiento técnico y organizativo, como a la investigación, divulgación y desarrollo en materias propias de los distintos ámbitos profesionales de la Administración Pública.

2. Serán objeto de valoración en concepto de transferencia de conocimientos las siguientes actividades desarrolladas por el personal:

a) Docencia, definida como la acción de impartir formación a personal de la Diputación de Valencia y a otras empleadas y empleados públicos dentro de las acciones formativas organizadas por escuelas o instituciones de formación de personal empleado público. Se incluyen cursos impartidos tanto bajo la modalidad presencial como on-line.

b) Tutoría en el puesto de trabajo, entendida como una modalidad de transferencia de conocimiento cuya finalidad es formar en el desempeño de competencias profesionales al personal empleado público, bien de manera individual o grupal. Todo ello, con un máximo de 25 horas anuales.

c) Coordinación de acciones formativas dirigidas al personal de la Diputación de Valencia y a otras empleadas y empleados públicos dentro de las acciones formativas organizadas por escuelas o instituciones de formación de personal empleado público. Se incluyen cursos impartidos tanto bajo la modalidad presencial como on-line.

3. Investigación e innovación. En este apartado se valorará la dirección o participación en trabajos de investigación, innovación o calidad relacionados con la actividad profesional o institucional.

4. Difusión del conocimiento. Será objeto de valoración la participación, como ponente, en congresos, jornadas y conferencias relacionadas con la actividad profesional e institucional, así como las publicaciones relacionadas con el ámbito de la administración pública tanto en formato digital como en papel. Los libros y capítulos de libros únicamente se considerarán si la publicación dispone de ISBN ("Número Estándar Internacional de Libro"). Los artículos publicados en revistas, nacionales o internacionales, solo podrá ser valorado si dispone de ISSN ("Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas").

5. La valoración sobre la transferencia, innovación y difusión del conocimiento se realizará conforme al baremo contenido en el Anexo II.

Capítulo IV. Evaluación del desempeño competencial

Artículo 27. Dimensiones y factores que integran la evaluación del desempeño competencial

1. La evaluación del desempeño competencial tiene carácter individual y se realizará mediante la valoración de dimensiones, factores y comportamientos que resulten relevantes.

2. Las dimensiones principales que integran la evaluación del desempeño competencial serán las siguientes:

- Dimensión de desempeño de tarea. Se refiere a la valoración de la competencia con la que el personal desarrolla las actividades que tenga encomendadas y que forman parte de las funciones del puesto de trabajo.

- Dimensión de desempeño cívico o contextual. Incluirá aquellos comportamientos que contribuyen a la eficacia de la prestación del servicio público ayudando al contexto social y humano, con actitudes que definen el ambiente del puesto de trabajo y sirven como facilitadores del desempeño de las tareas, propias y de otros

- Dimensión de desempeño organizacional. Se refiere a todas aquellas conductas y acciones realizadas voluntariamente por los empleados y empleadas que resultan relevantes para avanzar en los legítimos intereses de la Diputación de Valencia.

3. Las dimensiones principales recogidas en el punto anterior se concretarán en un conjunto de factores evaluables. La definición de dichos factores, así como su estructura concreta y criterios específicos de valoración, se determinará en desarrollo de este reglamento mediante instrucción de la Delegación que tenga atribuidas las competencias en materia de personal y recursos humanos previo análisis por parte de la Comisión de seguimiento.

Artículo 28. Criterios generales de valoración

1. Cada uno de los factores evaluables que integren las dimensiones de desempeño competencial se valorarán mediante una escala gradual que irá de un mínimo de uno a un máximo de diez.

2. Para cada una de las dimensiones de desempeño se obtendrá la media aritmética de las valoraciones asignadas a los factores evaluables que la integran. Se considerarán evaluaciones positivas, en la dimensión correspondiente, las que obtengan una puntuación superior a cinco, por el contrario, las negativas serán las que obtengan una puntuación igual o inferior a cinco.

3. Las evaluaciones negativas tendrán que motivarse por parte del evaluador atendiendo a los criterios recogidos en el modelo normalizado de informe. En este caso, deberá proponer aquellas acciones que considere necesarias para mejorar la actuación de la persona evaluada.

4. A los efectos de lo establecido en el artículo 9.2.c de este reglamento se entenderá acreditada la evaluación del desempeño competencial positiva, correspondiente al periodo temporal evaluado, cuando la media aritmética del conjunto de las dimensiones resulte superior a cinco.

Capítulo V. Proceso de la evaluación del desempeño

Artículo 29. Entrevista de evaluación del desempeño

1. Por entrevista de evaluación ha de entenderse, a efectos de este reglamento, el diálogo entre la evaluadora o evaluador y cada una de las personas adscritas a su unidad de evaluación. La entrevista versará sobre los aspectos de la actuación profesional y los resultados obtenidos durante un periodo de tiempo determinado tanto en el desempeño profesional como en la contribución a los objetivos colectivos.

2. La entrevista de evaluación tiene carácter obligatorio y se realizará con carácter previo a la emisión del informe propuesta de evaluación del desempeño.

3. La entrevista de evaluación deberá ajustarse a las fases, instrucciones y recomendaciones contenidas en el documento guía que elaborará el servicio de Coordinación de recursos humanos y modernización organizacional.

Artículo 30. Informe de evaluación del desempeño

1. Por informe de evaluación del desempeño se entiende el documento que contiene la valoración individual realizada conforme a las normas establecidas en este reglamento y a las instrucciones que lo desarrollen.

2. La propuesta de informe de evaluación del desempeño se cumplimentará por la evaluadora o evaluador, en modelo normalizado, durante la primera quincena mes de noviembre de cada año. Vistas las propuestas efectuadas por el personal evaluador la Comisión de evaluación emitirá los informes definitivos antes del 15 de diciembre del año en curso. Del informe definitivo se dará traslado a la persona evaluada.

3. La evaluación del desempeño se realizará en todo caso, tomando como referencia la composición de las unidades de evaluación a fecha de treinta y uno de octubre de cada año.

4. A efectos de lo señalado en el apartado anterior, las evaluadoras o los evaluadores que cesen en sus destinos con anterioridad a la fecha señalada en el punto anterior deberán informar al supervisor o supervisora sobre las apreciaciones que, hasta la fecha de cese, hayan realizado del personal que tuvieran asignado en su unidad.

5. Por su parte, la persona evaluada que cambie de destino con anterioridad al 31 de octubre podrá solicitar del evaluador o evaluadora que hubiera tenido asignado, informe de sus apreciaciones, que aportará a la nueva persona responsable de su evaluación. En estos casos el nuevo evaluador o evaluadora podrá servirse de cuantos otros informes considere oportunos.

6. Por la Delegación competente en materia de personal y recursos humanos se determinará la sistemática general de los informes de evaluación del desempeño, estableciendo las normas para su elaboración.

Artículo 31. Revisión del informe de evaluación del desempeño

1. El personal evaluado podrá solicitar la revisión de su informe de evaluación ante la Delegación de personal y recursos humanos. De las alegaciones presentadas se dará traslado a la Comisión de seguimiento.

2. Las solicitudes de revisión se formularán, en el plazo de diez días hábiles a contar desde la recepción del informe de evaluación, en formato normalizado y se podrán acompañar de los elementos que se estimen convenientes para precisar o completar los hechos y razones

alegados. La solicitud deberá tramitarse telemáticamente a través de la intranet corporativa.

3. Las solicitudes de revisión incompletas que no contengan los requisitos mínimos, serán inadmitidas, notificándose tal circunstancia al personal afectado.

4. Este procedimiento concluirá con la emisión y notificación a la persona interesada de un informe definitivo en un plazo máximo de tres meses. Esta notificación se realizará telemáticamente a través de la intranet corporativa.

Artículo 32. Autoevaluación.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento que participe en el sistema de carrera profesional cumplimentará, con carácter voluntario, un cuestionario de autoevaluación. El contenido del cuestionario de autoevaluación se referirá a la participación en la consecución de los objetivos colectivos y la percepción propia sobre los factores que integren la evaluación del desempeño competencial. Esta autoevaluación se realizará anualmente. Las autoevaluaciones podrán utilizarse con la finalidad de contraste con las evaluaciones recibidas.

TÍTULO III. PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 33. Comisión de seguimiento del sistema de carrera y evaluación del desempeño

A la entrada en vigor de este reglamento se constituirá una Comisión de seguimiento del sistema de carrera y evaluación del desempeño con carácter paritario. Esta comisión estará compuesta por un número par de integrantes, al menos en número de seis, de los cuales la mitad representarán a la Corporación y la otra mitad a las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación del personal empleado público del sector no sanitario de la Diputación de Valencia.

Cada una de las organizaciones sindicales podrá designar dos representantes. En todo caso, la representación de la Corporación tendrá los mismos votos que tenga la representación sindical en su conjunto.

Artículo 34. Funciones de la comisión de seguimiento

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Estudiar y resolver las peticiones de revisión formuladas por las personas interesadas frente al Informe de evaluación del desempeño.
- Conocer de las quejas planteadas sobre los defectos de tramitación del procedimiento.
- Velar por la exacta aplicación de los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación a lo largo del proceso de evaluación del desempeño.
- Emitir un informe anual sobre la naturaleza y volumen de las quejas y reclamaciones formuladas.
- En general, cualesquiera otras que le atribuyan las normas que le sean de aplicación

La Comisión en el ejercicio de sus funciones, y para el adecuado desarrollo de las mismas, podrá recabar de todos los implicados en el proceso cuantos datos y antecedentes considere oportunos, así como servirse del asesoramiento técnico preciso.

TÍTULO IV. FINANCIACIÓN Y COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL

Artículo 35. Financiación del sistema de carrera profesional

Los fondos destinados a financiar la carrera profesional serán los que permita el crecimiento de las retribuciones anuales en el marco de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y dentro de un contexto financieramente sostenible para la Diputación de Valencia. En todo caso, los fondos destinados a financiar el sistema de desarrollo serán objeto de concreción anual en el seno de la Mesa General de Negociación.

Artículo 36. Complemento de carrera profesional

1. El sistema de carrera profesional se devengará en nómina mensualmente mediante la percepción de un complemento de carrera profesional, en los términos establecidos por la legislación en materia de función pública que resulte de aplicación.

2. En ningún caso se podrá percibir de forma simultánea el complemento de carrera profesional por la progresión alcanzada en diferentes grupos, subgrupos o agrupaciones profesionales funcionariales.

3. La cuantía inicial máxima a percibir, en el año 2022, en concepto de carrera profesional por grupo o subgrupo de clasificación y GDP será la establecida en el Anexo IV del presente reglamento.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. El derecho al devengo y percepción del complemento de carrera profesional correspondiente al grado de desarrollo profesional reconocido tras el acceso inicial al sistema se adquirirá a partir de la entrada en vigor del presente reglamento.

Segunda. El presente reglamento será revisado a partir de su primer año de vigencia. Esta revisión será el resultado de la evaluación de la experiencia acumulada en ese periodo y de las propuestas de mejora que realice la Comisión de seguimiento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del presente reglamento los servicios y departamentos deberán definir los objetivos colectivos, para el periodo del año natural que reste de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento.

Segunda. El sistema de evaluación del desempeño será de aplicación tras la entrada en vigor del presente reglamento. No obstante, la evaluación del desempeño competencial, al requerir un desarrollo ulterior, se implementará con posterioridad al 31 de diciembre de 2022.

Anexo I

Cómputo tiempo mínimo de permanencia: coeficientes.

	A1	A2	B	C1	C2	APF
A1	<i>1</i>	<i>0,65</i>	<i>0,50</i>	<i>0,42</i>	<i>0,33</i>	<i>0,25</i>
A2	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0,77</i>	<i>0,64</i>	<i>0,51</i>	<i>0,38</i>
B	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0,83</i>	<i>0,67</i>	<i>0,50</i>
C1	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0,80</i>	<i>0,60</i>
C2	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0,75</i>
APF	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>

Anexo II**BAREMO PARA LA VALORACIÓN DE LA TRANSFERENCIA,
INNOVACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CONOCIMIENTO****1. Transmisión del conocimiento.**

- A. Docencia: 2 puntos por hora de formación impartida
- B. Tutoría en el puesto de trabajo: 0,10 puntos por hora
- C. Coordinación: 0,05 puntos por hora de duración de la acción formativa coordinada

2. Investigación e innovación

- A. Dirección de trabajos de investigación o innovación: 2 puntos por cada dirección.
- B. Participación en trabajo de investigación o innovación: 1 punto por cada participación.

3. Difusión del conocimiento**Congresos, jornadas o conferencias**

- A. Ponencia en congreso, jornada o conferencia internacional: 2 puntos.
- B. Ponencia en congreso jornada o conferencia nacional: 1,5 puntos.
- C. Comunicación o póster en congreso o jornada internacional: 1 punto.
- D. Comunicación o póster en congreso o jornada nacional: 0,75 puntos.

Publicaciones

- A. Primer autor o autora:
 - Libro completo: 4 puntos.
 - Capítulo: 2 puntos.
 - Artículo revista profesional/científica internacional: 1,5 puntos
 - Artículo revista profesional/científica nacional: 1 punto.
- B. Coautor o coautora:
 - Libro completo: 3 puntos.
 - Capítulo: 1,5 puntos.
 - Artículo revista profesional/científica internacional: 1 punto.
 - Artículo revista profesional/científica nacional: 0,75 puntos.

Anexo III**Baremo progresión en el sistema de carrea subgrupos A1 y A2**

BLOQUE	DIMENSIÓN	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
		Puntuación máxima	Puntuación máxima	Puntuación máxima	Puntuación máxima
Evaluación del desempeño competencial	De tarea	50	50	50	50
	Contextual	50	50	50	50
	Organizacional	50	50	50	50
Objetivos colectivos	Colectivos	50	50	50	50
	Contribución individual	50	50	50	50
Adquisición y transmisión de conocimientos e innovación		100	120	140	160
Puntuación máxima		350	370	390	410
Porcentaje puntuación requerida		50%	60%	65%	70%
Puntuación mínima para acceder al GDP		175	222	254	287

Baremo progresión en el sistema de carrea subgrupo C1

BLOQUE	DIMENSIÓN	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
		Puntuación máxima	Puntuación máxima	Puntuación máxima	Puntuación máxima
Evaluación del desempeño competencial	De tarea	50	50	50	50
	Contextual	50	50	50	50
	Organizacional	50	50	50	50
Objetivos colectivos	Colectivos	50	50	50	50
	Contribución individuales	50	50	50	50
Adquisición y transmisión de conocimientos e innovación		70	90	110	130
Puntuación máxima		320	340	360	380
Porcentaje puntuación requerida		50%	60%	65%	70%
Puntuación mínima para acceder al GDP		160	204	234	266

Baremo progresión en el sistema de carrea subgrupo C2 y agrupaciones profesionales

BLOQUE	DIMENSIÓN	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
		Puntuación máxima	Puntuación máxima	Puntuación máxima	Puntuación máxima
Evaluación del desempeño competencial	De tarea	50	50	50	50
	Contextual	50	50	50	50
	Organizacional	50	50	50	50
Objetivos colectivos	Colectivos	50	50	50	50
	Contribución individual	50	50	50	50
Adquisición y transmisión de conocimientos e innovación		50	60	70	80
Puntuación máxima		300	310	320	330
Porcentaje puntuación requerida		50%	60%	65%	70%
Puntuación mínima para acceder al GDP		150	186	208	231

Anexo IV

**CUANTIA ANUAL MÁXIMA 2022 COMPLEMENTO DE CARRERA
PROFESIONAL**

AÑO 2022					
	A1	A2	C1	C2	E
GDP 0	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
GDP I	<i>182,41</i>	<i>175,65</i>	<i>155,38</i>	<i>141,86</i>	<i>135,08</i>
GDP II	<i>364,82</i>	<i>351,30</i>	<i>310,75</i>	<i>283,71</i>	<i>270,17</i>
GDP III	<i>547,22</i>	<i>526,95</i>	<i>466,13</i>	<i>425,57</i>	<i>405,25</i>
GDP IV	<i>729,63</i>	<i>702,60</i>	<i>621,51</i>	<i>567,42</i>	<i>540,34</i>