

## La carrera profesional y el sistema de evaluación del desempeño

### De aplicación al personal de la Diputación de Valencia.

El Reglamento valora la trayectoria y la actuación profesional; los conocimientos adquiridos y los transferidos, y se hará efectiva a través de la progresión en cada uno de los grupos, subgrupos y agrupaciones profesionales en la estructura de los Grados de Desarrollo Profesional (GDP).

La carrera profesional será voluntaria. 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, de acuerdo con los años de antigüedad reconocidos en las Administraciones Públicas.

Se retribuirá a través de un complemento que en la nómina se verá reflejado por el concepto GDP.

La carrera se estructura por grupos, subgrupos o agrupación profesional, teniendo asignado cada uno de ellos cinco Grados de Desarrollo Profesional que son:

- GDP 0 o acceso: menos de cinco años
- 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

Los requisitos que se necesitan para la progresión y el acceso consecutivo a cada uno de los GDP son los que siguen:

- ♦ completar los años que se necesitan en el GDP inferior al que se pretende acceder,
- ♦ obtener la puntuación mínima establecida en la valoración que se requiera para acceder al concreto GDP,
- ♦ acreditar cuatro evaluaciones de desempeño competencial positivas en el GDP correspondiente a cada persona.

En las evaluaciones se valorará el desempeño competencial que tendrá en cuenta la conducta profesional, el logro de resultados, la adquisición y transmisión de conocimientos y el cumplimiento de los objetivos colectivos. Esta evaluación se realizará durante el año natural que corresponda.

Se crean las **Unidades de Evaluación** que serán las que evalúen el desempeño competencial y la contribución individual a la consecución de los objetivos colectivos. Cada vez que se inicie un periodo de evaluación se dará a conocer quién es la persona evaluadora a quien corresponde realizar la propuesta de evaluación, el grupo de

personas a evaluar asociadas al grupo y la persona supervisora del evaluador o evaluadora. Las personas trabajadoras seremos informadas de la unidad de evaluación del que formemos parte.

Se crea la **Comisión de Evaluación** integrada por el personal evaluador y por el supervisor de las unidades de evaluación que tendrá, de entre sus funciones, la de asignar las puntuaciones referidas al desempeño competencial y la contribución individual en el cumplimiento de los objetivos colectivos.

**La figura de la persona evaluadora:** será siempre una superior en jerarquía. Deberá valorar el desempeño del personal que tenga asignado y, proponer a la Comisión de evaluación su puntuación. A su vez, deberá diagnosticar las necesidades de formación e informar a la persona evaluada de su rendimiento y desempeño indicándole aquello en lo que debe mejorar.

Esta persona realizará obligatoriamente una entrevista de evaluación a las personas adscritas a su unidad de evaluación que versará sobre aspectos de su actuación profesional.

El resultado de la entrevista concluirá con la emisión de un informe que contendrá la valoración individual realizada. De este informe dará traslado a la persona evaluada y a la comisión de evaluación, y deberá proponer acciones de mejora.

### Sobre los objetivos colectivos.

Se pondrán por escrito a través del equipo técnico del Servicio coordinado por la persona responsable del mismo.

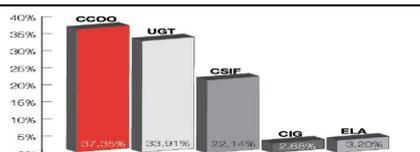
Podrán ser objetivos de gestión relacionados con las competencias atribuidas a la unidad y objetivos estratégicos de mejora de los servicios públicos.

Cada objetivo deberá incluir la definición de sus correspondientes indicadores para poder permitir su evaluación posterior.

Será el equipo técnico junto con el jefe de servicio quién acredite el grado de cumplimiento de los objetivos colectivos.

Se deberá informar al personal adscrito a cada servicio el grado de cumplimiento alcanzado.

La valoración del logro de los objetivos será anual con una puntuación máxima de 10 puntos y se entenderán cumplidos cuando se alcance el 80% de su ejecución.



Viene de pág. 1

La puntuación obtenida por cada servicio o equipo de trabajo se asignará a cada una de las personas adscritas al mismo.

En lo que se refiere al **desempeño competencial**, decir que tendrá carácter individual y que se realizará mediante la valoración de **factores** que resulten relevantes como la competencia con la que la persona desarrolla las funciones de su puesto de trabajo, los comportamientos que contribuyan a la eficacia de la prestación del servicio público y las conductas realizadas voluntariamente y que resulten relevantes.

Cada uno de **los factores** evaluables se valorarán mediante una escala gradual que irá de uno a diez. Se considerarán evaluaciones positivas las que obtengan una puntuación superior a cinco y negativas las que obtengan una puntuación igual o inferior al cinco.

El evaluador deberá motivar las evaluaciones negativas e igualmente deberá proponer aquellas acciones que considere necesarias para mejorar la actuación de la persona evaluada.

El personal evaluado podrá solicitar la revisión de su informe de evaluación ante el Servicio de Personal.

Este Reglamento también incluye una autoevaluación voluntaria a través de un cuestionario que se referirá a la percepción propia sobre los factores que integren la evaluación del desempeño competencial y se podrán utilizar con la finalidad de contraste con las evaluaciones recibidas.

En cuanto a la adquisición de conocimientos se valora-

rán los cursos de formación homologados a razón de 1 punto por hora lectiva.

Y en cuanto a transferencia de conocimientos se valorarán el conjunto de actividades realizadas por el personal, enfocadas a la difusión de conocimiento a través de la docencia, tutorías en el puesto de trabajo con un máximo de 25 horas anuales y coordinación de las acciones formativas dirigidas al personal de la Diputación.

Mencionamos la creación de una **Comisión de Seguimiento** compuesta por representantes de la Corporación y de los sindicatos con representación en la MGN. Entre sus funciones estarán las de resolver las peticiones de revisión formuladas por las personas interesadas frente al informe de evaluación del desempeño, conocer las quejas y velar por la exacta aplicación de los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

Los fondos destinados a la carrera serán los que permita el crecimiento de las retribuciones anuales en el marco de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y serán objeto de negociación cada año en el seno de la MGN.

Dentro del mes siguiente a la entrada en vigor de este reglamento los servicios deberán definir los objetivos colectivos para el periodo del año natural.

El sistema de evaluación del desempeño (ED) será de aplicación tras la entrada en vigor si bien la evaluación del desempeño competencial se implementará a partir del ejercicio 2023.

## CUANTIA ANUAL MÁXIMA 2022 DEL COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL

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

