FRANCISCO JOSE TORNEL SAURA (1 de 2)
Director del Área de Recursos Humanos
Fecha Firma: 04/07/2024
HASH: a69b6d4adfe483dd9d669d5cfdddf909

MARIA LOURDES LLOPIS SOTO (2 de 2)
Diputada de Recursos Humanos
Fecha Firma: 04/07/2024
HASH: 76b03f87d335b62159ef73f959a07718

Serie documental: QUKQQ9 - Reglamentos, instrucciones y normativa de Diputación.

Nº Expediente: 15355/2024

Tipo documental: Instrucción

Asunto: Instrucción sobre Evaluación del Desempeño y encuadre en la Carrera Profesional Horizontal.

Destinatario: Departamentos y/o centros provinciales de la Diputación de Alicante.

INSTRUCCIÓN 4/2024. SOBRE 1ª EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y ENCUADRE EN LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Introducción. -

El pasado 5 de junio el Pleno Provincial aprobó con carácter provisional el Reglamento de Evaluación del Desempeño (en adelante Reglamento SED). Desde la aprobación del Reglamento de Carrera Profesional (en adelante Reglamento CPH) en 2022, se ha trabajado por parte de todos los departamentos en el desarrollo y documentación requeridos para el proceso de evaluación del desempeño que llevará al primer encuadre en la Carrera Profesional Horizontal (CPH) de toda la plantilla, de acuerdo con lo establecido en ambos reglamentos.

De conformidad con la planificación del Área de Recursos Humanos y los acuerdos de la Comisión de Carrera Profesional y Evaluación del Desempeño, 2024 es el año en el que ha de tener lugar la primera evaluación que hará posible dicho encuadre en la CPH. En tanto que se trata de una experiencia tan trascendente como nueva para todos los agentes implicados – evaluadores y evaluados – es necesario ordenar y difundir todas aquellas medidas que, a juicio de los responsables técnicos del Área de RR.HH. y en necesaria coordinación con la representación social, son requeridas para asegurar el éxito del proceso, medido en términos de equidad y potencial desarrollo de las personas implicadas en el mismo.

Así mismo, y para asegurar la mejor gestión de este proceso, por decreto núm. 3085/2024, de 19 de junio, de la Diputada de Recursos Humanos, se ha constituido la Unidad Gestora del Sistema de Evaluación del Desempeño (Unidad Gestora del SED), de acuerdo con lo establecido en el correspondiente Reglamento SED.

Por todo ello y con el objeto de regular y concretar dichas medidas aplicadas al procedimiento a seguir tanto para la evaluación como para el posterior encuadre en la CPH, se dicta la siguiente:

Cód. Validación: 9J9TNR9D2XXS44SCQF37RFRTK
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 6

INSTRUCCIÓN

Primero. – Fases del proceso a seguir

El período de evaluación se habilitará el próximo día 15 de julio y finalizará el día 20 de septiembre de 2024. Con el fin de agilizar los tiempos necesarios para llevar a cabo las entrevistas de evaluación preceptivas, el plazo de 8 días previsto en el Reglamento SED se entenderá como máximo, quedando a la conveniencia de las partes la determinación de plazos más reducidos.

Los trabajos de encuadre inicial en la CPH se llevarán a cabo entre los días 23 y 30 de septiembre, con el fin de que el abono del nuevo Complemento de Carrera Profesional pueda realizarse en nómina antes de final de año. Para anticipar la precisión de los cálculos necesarios en relación con la antigüedad, previstos en la DT 2ª del Reglamento CPH, a partir de la información administrativa disponible y a modo de simulación, durante el mes de julio se llevará a cabo una simulación de dichos cálculos, que serán comunicados de manera individual y por los canales habituales utilizados para los conceptos de nómina.

Segundo. – Sobre el personal evaluador

Será requisito para actuar con este rol haber participado con la calificación de apto en la formación habilitada para este fin durante los meses de mayo y junio. Aquellas personas designadas para evaluar, que cesen o hayan cesado en su destino por cambio del mismo durante el período de evaluación o con un mes de antelación al comienzo de este, deberán evaluar a la población asignada en el destino anterior, según lo previsto en el Reglamento.

En los casos en que se haya asignado dos evaluadores, la entrevista de evaluación será competencia del supervisor inmediato durante el período de evaluación. Por su parte, el evaluador complementario se limitará a las competencias, habilidades y objetivos que haya tenido capacidad de observación. Entre otros, quedarán incluidos en este supuesto las personas que con posterioridad al 31 de diciembre de 2023 hayan cambiado de destino.

Así mismo, las personas que hubieran finalizado su relación de servicio con posterioridad al 1 de enero de 2024 y durante el período de evaluación no puedan completar la misma, contarán con un informe de apreciaciones del evaluador asignado.

La Unidad Gestora del SED será la encargada de ajustar el ángulo de evaluación en aquellos casos en que por parte de algún empleado público se formule causa de abstención o recusación, con respecto a su evaluador o evaluados, de acuerdo

Cód. Validación: 9J9TNR9D2XXS44SCQF37RFRTK
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 6

con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público; así como en los casos de carencia imprevista del evaluador asignado.

Tercero. – Sobre la Dirección por Objetivos

Respecto de la información sobre el rendimiento global de los objetivos individuales, de acuerdo con las fichas elaboradas durante 2023, para esta primera experiencia de evaluación, será el evaluador de acuerdo con cada persona evaluada, quien analizará, verificará e incorporará los correspondientes datos en la Plataforma de Gestión del Talento que soporta la evaluación. La Unidad Gestora del SED publicará un vídeo explicativo de la operatoria para este fin.

En todo caso, la operatoria anterior se entenderá sin perjuicio de que las correspondientes fichas de evaluación individual hayan sido debidamente cumplimentadas por las personas evaluadas e incorporadas como archivo Excel al expediente *"Fichas de valoración individual sobre dirección por objetivos - DPO - …"* del orgánico correspondiente.

Cuarto. – Sobre la Gestión por Competencias

A efectos de centrar los esfuerzos de evaluación y autoevaluación, en relación con las competencias y habilidades que las integran, quedarán habilitadas como evaluables para esta primera experiencia la competencia PERSONAL y la de COMUNICACIÓN, con sus respectivas habilidades.

Así mismo, como objetivo de desarrollo sobre estas, el Plan de Desarrollo Individual quedará limitado a una sola habilidad.

Quinto. – Requisitos de la evaluación y Plan de Desarrollo Individual (PDI)

Para superar la evaluación del desempeño, al cierre de la entrevista habrá que cumplir con los siguientes requisitos:

1. Completar la evaluación de las competencias en los términos previsto en la DF 2ª 2.a) del Reglamento SED. Dicha evaluación incluirá tanto la autoevaluación como la evaluación por parte de las personas evaluadoras designadas.
2. Completar la evaluación de los objetivos según lo previsto en la DF 2ª 2.b) del mismo reglamento para obtener un primer diagnóstico de los resultados alcanzados. Quedan exentas de esta evaluación las personas que a 31 de diciembre de 2023 no dispongan de la correspondiente "*Ficha de valoración individual sobre dirección por objetivos".*

Cód. Validación: 9J9TNR9D2XXS44SCQF37RFRTK
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 6

3. Conformar el PDI previsto en el Reglamento SED, que se ajustará al siguiente contenido:
   a) Objetivos para el nuevo período.
   b) Formación requerida para la consecución de dichos objetivos.
   c) Habilidad a mejorar comprometida, mediante la autoformación prevista, una vez esté disponible en la plataforma del Servicio de Formación del Área de RR.HH.; y actuaciones acordadas para llevar a cabo en la dinámica de trabajo diaria.

Sexto. – Efectos de la Evaluación del Desempeño

Los efectos previstos en el artículo 14 del Reglamento SED en relación con otros procedimientos como son la promoción vertical, los planes de sucesión, las mejoras de empleo, la prolongación en el servicio activo y demás procedimientos de progresión y provisión de puestos, serán tenidos en cuenta no antes de tres años tras la aprobación del mismo.

Séptimo. – Situaciones de bajas por IT durante el período de evaluación

Con el fin de evitar posibles incidencias relacionadas con estas situaciones, en particular respecto a los efectos económicos y administrativos, serán de aplicación los siguientes criterios interpretativos:

1. El personal que durante el período comprendido entre el 15 de julio y el 30 de noviembre de 2024, no pueda ser evaluado por no estar en servicio efectivo por las causas previstas en el Artículo 14. 3) del Reglamento CPH, a saber:
   - ✓ Incapacidad temporal por contingencias profesionales.
   - ✓ Suma del permiso por nacimiento, lactancia e incapacidad temporal derivada de embarazo o por riesgo durante el embarazo.
   - ✓ Incapacidad temporal por enfermedad grave recogida en el anexo del RD 1148/2011.
   - ✓ Permiso por cuidado de hijos menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave recogida en el anexo del RD 1148/2011.

Será encuadrado inicialmente en el grado y año que le corresponda a los efectos económicos y administrativos correspondientes, debiendo contar, en cualquier caso, con el preceptivo informe de apreciación.

2. El personal en servicio activo a 31 de diciembre de 2023, que durante el período comprendido entre el 15 de julio y el 30 de noviembre de 2024, no pueda ser evaluado por no estar en servicio efectivo por contingencia común, contará con el informe de apreciación correspondiente para ser

Cód. Validación: 9J9TNR9D2XXS44SCQF37RFRTK
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 6

encuadrado inicialmente en el grado y año que le corresponda, debiendo completar su evaluación del desempeño antes de dicha fecha límite, previo acuerdo con el evaluador asignado y por los medios telemáticos disponibles, a los efectos económicos correspondientes.

Octavo. – Otras situaciones

En relación con este personal y en consonancia con los acuerdos de la Comisión de Carrera Profesional y Evaluación del Desempeño, regirán las siguientes medidas:

1. El personal funcionario de carrera, funcionario interino, laboral fijo e indefinido no fijo que, con anterioridad o posterioridad a la entrada en vigor del Reglamento CPH, hubiera optado por un contrato laboral temporal y hubiera mantenido de forma ininterrumpida relación de servicios con esta Diputación Provincial, se entenderá incluido plenamente en el ámbito de aplicación de la Disposición Transitoria 2ª de dicho Reglamento.
2. El informe de apreciación previsto en el artículo 39. b. del Reglamento SED, se emitirá para el personal laboral temporal a partir del primer mes de servicio efectivo y, en todo caso al final del período de permanencia en el mismo, quedando excluido para esta primera evaluación el personal laboral contratado para las sustituciones correspondientes al período estival.

Noveno. – Homologación de grados o niveles de CPH reconocidos por otras Administraciones Públicas.

A la vista de las solicitudes de homologación presentadas hasta la fecha y pendientes de informe y resolución; ante la carencia actual de los convenios e instrumentos de colaboración previstos en el artículo 16 del Reglamento CPH; y con el fin de agilizar el trámite para el encuadre inicial en la CPH y la percepción del complemento de carrera con efectos de 1 de enero de 2024, se tendrán en cuenta los siguientes requisitos documentales y criterios para dicha homologación:

Requisitos:

1. Tener reconocida la Carrera Profesional Horizontal en otras Administraciones y Universidades Públicas.
2. Aportar resolución o certificado de dicho reconocimiento con indicación expresa de los años reconocidos en el cómputo del grado o nivel asignado.

Criterios:

1. El proceso de homologación se calculará ponderando por 0,55 el sumatorio de los años reconocidos en la resolución o certificado aportado, así como de

Cód. Validación: 9J9TNR9D2XXS44SCQF37RFRTK
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 6

los años completos transcurridos en servicio activo en la Diputación de Alicante, desde la entrada en vigor del Reglamento CPH hasta el 31 de diciembre de 2023.

2. En cuanto a los efectos económicos y administrativos, regirán los siguientes plazos:
   a) Para el personal incorporado a partir del 1 de enero de 2024, serán del mes siguiente a la fecha de la solicitud, según dicta el citado Artículo 16.
   b) Para el personal en activo a 31 de diciembre de 2023. Si la solicitud es anterior al 30 de septiembre de 2024, los efectos serán del 1 de enero de 2024; con posterioridad al mismo, serán del mes siguiente a la fecha de solicitud de homologación.

Lo establecido en la presente Instrucción será de aplicación a partir del día siguiente al de su aprobación.

En Alicante a la fecha de la firma electrónica.

LA DIPUTADA DE RECURSOS HUMANOS

Cód. Validación: 9J9TNR9D2XXS44SCQF37RFRTK
Verificación: https://diputacionalicante.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 6