



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ÀREA DE GOVERN INTERIOR
COORDINACIÓ GENERAL D'INNOVACIÓ
ORGANITZATIVA I GESTIÓ DE PERSONES

Instruccions per a l'aplicació del factor 1:

**COMPROMISOS D'OBJECTIUS
COL·LECTIUS I AVALUACIÓ DEL
RENDIMENT DE LES UNITATS
ADMINISTRATIVES DE
L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA**

ÍNDIX

ÍNDIX.....	3
Índex de figures.....	4
introducció	5
1. Objecte.	5
2. Àmbit d'aplicació.	5
3. Informació general sobre el procés d'avaluació del rendiment dels servicis.....	5
4. Avaluació del rendiment o èxit dels objectius col·lectius. Factor F1.	6
5. Tipologia d'objectius del factor 1.	6
6. El document de “Compromís d'objectius col·lectius” (COC).....	6
7. La matriu de rendiment.	7
8. Els components de la matriu de rendiment	7
9. El sistema de puntuació en la matriu de resultats.	7
10. Les fases en què es desenvolupa l'avaluació del rendiment dels servicis o UA.....	8
11. Calendari i procediment del factor 1 d'avaluació del rendiment dels servicis.	8
12. Gestors de l'avaluació del rendiment dels servicis o UA.....	9
13. La Comissió de Planificació i Avaluació del Rendiment dels servicis (d'ara en avant CPE). 9	
14. Efectes de l'avaluació del rendiment dels servicis.	11
15. Disposició transitòria. Implantació progressiva.	11
16. Disposició final.....	11
Annex núm. 1. Formulari per a la remissió d'objectius col·lectius específics dels servicis o UA. ...	13
Annex núm. 2. Formulari per a la remissió dels resultats propis de cada servici o UA en l'avaluació dels objectius col·lectius específics del dit servici o unitat.	14



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ÀREA DE GOVERN INTERIOR

COORDINACIÓ GENERAL D'INNOVACIÓ

ORGANITZATIVA I GESTIÓ DE PERSONES

ÍNDEX DE FIGURES

[Figura 1. Matriu de rendiment. Nivells i ponderació, un exemple.](#)8

[Figura 2. Matriu de rendiment. Fluxos de valoració.](#)8

[Figura 3. Matriu de resultats. Resultats i càlcul puntuació final.](#)9

[Figura 4. Cronograma de tasques i procediment de l'avaluació del compromís d'objectius col·lectius.](#)12

INTRODUCCIÓ

Estes instruccions tenen com a objecte el desenvolupament dels procediments del Factor 1: Avaluació del Rendiment dels Servicis de l'Ajuntament de València, establert en l'article 14. "Àrea de rendiment. Avaluació de l'acompliment i del rendiment i compliment d'objectius" del Reglament d'avaluació de l'acompliment i rendiment i la carrera professional horitzontal del personal de l'Ajuntament de València (d'ara en avant reglament).

L'article 20 del 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 diu que l'avaluació de l'acompliment és el procediment per mitjà del qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o l'aconseguit de resultats. D'esta definició resulta d'interés per al factor 1 l'última part referida al rendiment o aconseguiment de resultats. Este mateix article 20 en el primer apartat estableix com a elements de mesurament i valoració:

- 1) La conducta professional i
- 2) El rendiment o l'aconseguit de resultats.

L'informe de la Comissió d'Experts del 25 d'abril de 2005, per a l'estudi i preparació de l'EBEP, a este respecte, indica diverses qüestions: "Per a l'avaluació de l'acompliment haurien de ser admissibles tant els sistemes d'avaluació del rendiment individual com de grup o unitat de treball, i tant els que es basen en l'apreciació dels resultats obtinguts com aquells que ho fan de la valoració de comportaments o conductes de les persones".

Ací s'introdueixen diversos aspectes:

- 1) És possible l'avaluació del rendiment o aconseguiment de resultats i és possible l'avaluació de comportaments o conductes laborals. Per tant, no és el mateix valorar conductes que rendiments.
- 2) Així mateix, són admissibles els sistemes d'avaluació individuals o col·lectius (grup o unitat de treball).

Per tant, hi ha diverses possibilitats d'avaluar acompliments i d'avaluar rendiments. Si avaluem acompliments, estos han d'apreciar-se de manera individual, però si avaluem rendiments, estos poden avaluar-se, tant de manera individual com col·lectiva, i també és possible avaluar de manera combinada acompliment i rendiment en la mateixa persona, com és possible l'apreciació individual de l'acompliment i del rendiment de la unitat de treball de manera combinada. Si sembla lògic que es prioritzen mesures de rendiment centrades en els resultats, també ho sembla la segona cosa per a millorar les conductes dels empleats en el seu lloc de treball.

L'aprovació de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, en l'article 121 defineix de la mateixa manera que l'EBEP l'acompliment com l'apreciació de la conducta laboral i el rendiment o aconseguiment dels objectius.

A més a més, en el Decret 186/2014, de 7 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, en els articles 12 i 13, relatius a les àrees de valoració, s'identifica l'àrea A com a compliment d'objectius i s'hi indica que es valorarà l'aconseguit dels objectius assignats a l'equip de gestió de projecte a què es pertany, així com la implicació i contribució individual del personal en la consecució d'estos i, si és el cas, el grau de compliment dels objectius individuals que tinguera assignats.

El reglament municipal es pronuncia en este mateix sentit i presenta una tècnica combinada d'apreciació de l'acompliment, esta de manera individual i l'avaluació col·lectiva del rendiment. És a dir, avaluar un conjunt d'empleades i empleats públics que presten els seus servicis en una unitat administrativa amb estructura, funcions i recursos propis, que produïxen un resultat mesurable, seguint el criteri de l'informe Closets de l'OCDE, en el qual es diu "...que molt sovint és impossible dissociar l'activitat individual de cada funcionari/ària de l'activitat global del servici, en el qual el treball es troba per damunt de qualsevol col·lectiu".

Per consegüent, el reglament, en l'article 14 presenta entre els seus factors de valoració el factor 1, que valora el rendiment o l'aconseguiment dels objectius i en les següents línies s'establixen els elements necessaris per a la valorar-los i regular-los.

1.Objecte

1. Estes instruccions tenen com a objecte regular el procediment d'avaluació del rendiment de les unitats administratives de l'Ajuntament de València, en el marc del que establixen els articles: 13.a, 14, 33, 34, 38, 39 i disposició transitòria 5ª del Reglament d'avaluació de l'acompliment i rendiment i la Carrera professional horitzontal del personal de l'Ajuntament de València (d'ara en avant Reglament).

2. L'avaluació del rendiment dels servicis consistix a conèixer, observar i valorar el procés d'execució de les activitats, per a assegurar que es desenvolupen d'acord amb el que s'ha planejat, pae ral d'obtindre la productivitat requerida i per a corregir qualsevol desviació significativa o que es considere convenient.

2.Àmbit d'aplicació

L'àmbit d'aplicació arriba a totes les unitats administratives de nivell de servici o de nivell inferior com ara seccions o oficines, centres, etc., que tinguen com a objecte la prestació de servicis diferenciats, o aquelles altres que en virtut de l'article 40 del Reglament podrien crear-se als efectes de carrera o d'aconseguiment de resultats. Seran objecte d'una valoració anual a fi d'apreciar el nivell de rendiment dels servicis o altres unitats administratives i de gestió.

3.Informació general sobre el procés d'avaluació del rendiment dels servicis

L'article 13 del Reglament establix les àrees de valoració i en el seu apartat a) s'enumera com una d'estes l'avaluació del rendiment o compliment d'objectius col·lectius. En l'article 14 s'identifica el factor 1 com el corresponent a esta àrea de valoració.

1. El factor 1 valora l'aconseguiment dels objectius assignats a la unitat o subunitat administrativa a qui es pertany i, si és el cas, a l'equip de gestió de projecte, quan així es definisca per interés de l'organització municipal en determinats projectes, per mitjà de l'informe de rendiment on s'especificaran els indicadors dels objectius i s'avaluaran els resultats obtinguts.

2. La puntuació obtinguda per la unitat administrativa (UA) o subunitat, o equip de gestió, s'assignarà de manera individual a cada un de les seues persones membres en proporció al temps de treball realment exercit per cada integrant.

3.Amb caràcter general l'avaluació del rendiment dels servicis o unitats administratives es realitzarà amb periodicitat anual i estarà referida a l'aconseguiment dels objectius d'estes.

4.El Servei d'Avaluació de Servicis i Gestió de la Qualitat, davall la supervisió de la Coordinació General Tècnica serà el responsable de la gestió d'este factor i facilitarà al personal involucrat en este procés la informació necessària sobre els continguts i el procediment que s'ha de seguir.

a. S'assegurarà de manera especial que les persones responsables de les unitats afectades coneguen la metodologia d'avaluació, la implantació i els efectes que produirà aplicar-la.

b. Es proporcionarà a les unitats, de manera regular, els resultats parcials que vagen aconseguint, perquè, si és el cas, es dispose del temps suficient per a corregir els resultats que ho requerisquen.

4. Avaluació del rendiment o aconseguint dels objectius col·lectius. Factor F1

1. Els objectius col·lectius són el conjunt d'accions orientades a obtindre resultats per a cada una de les UA o servicis o, si és el cas, equips de projecte o gestió en el període d'un any natural, encara que els dits objectius puguin tindre caràcter plurianual.

2. La valoració de l'aconseguint dels objectius que s'establisca per als corresponents equips de gestió de projectes o unitats administratives serà assignada individualment a tots els seus integrants, amb independència del grup o subgrup professional a què pertanguen i del lloc de treball que exercisquen i en proporció al temps efectiu d'exercici del lloc de treball.

3. Els objectius es fixaran en funció de les necessitats organitzatives i s'aniran adaptant en funció de les metes municipals, siguen estes anuals o plurianuals.

5. Tipologia d'objectius del factor 1

1. Els objectius, principalment, podran ser de tres tipus, encara que esta tipologia podrà variar en funció de les necessitats organitzatives:

a) Objectius fixats en el Pla de Govern (d'ara en avant PdG). Es valoraran:

1. Els nivells d'execució dins el termini establert i pressupostàriament dels projectes i subprojectes, així com altres que es desenvolupen i estiguen relacionats amb indicadors dels projectes del dit pla. També podrà valorar-se l'execució d'altres accions o projectes sectorials o funcionals específics d'un o més servicis o unitats administratives.

2. Els nivells de puntualitat, compliment de terminis, diligència i eficàcia en la resposta dels servicis o unitats administratives a les instruccions, notes interiors, requeriments, etc., que dicten els òrgans superiors o directius i, en especial, les relacionades amb els factors col·lectius com el F1, per a facilitar la informació i gestió sobre el dit pla que permeta el seguiment i execució dels projectes que els corresponen.

3. Els nivells d'aconseguint dels objectius fixats en els projectes del PdG, per mitjà d'indicadors que puguin mesurar els resultats aconseguits, el cost, la qualitat i l'impacte d'estos.

b) Objectius relacionats amb el control de la gestió i les activitats de les unitats o subunitats administratives. Estos objectius, també d'índole col·lectiva, es referixen al control d'eficàcia i eficiència i rendició de comptes, i tenen com a finalitat conèixer la gestió de cada servici o UA. El procés consistirà a seleccionar uns objectius (mesurats per mitjà d'indicadors), de manera que s'hauran de uns paràmetres d'evolució de les càrregues de treball i de la gestió econòmica i administrativa, així com d'activitats exercides per esta.

c) Atés que els objectius i la gestió tant econòmica com administrativa i tècnica no són homogènies en els servicis, s'hi podran introduir factors correctors que compensen aquelles unitats que es puguin veure afectades per un major nivell de complexitat. En qualsevol cas el

nivell de complexitat assignat a cada servici haurà de ser fixat prèviament. I el factor o factors correctors podran incrementar o reduir la puntuació final obtinguda en la matriu de resultats.

d) **Els apartats a i b** s'han de concretar en una matriu de rendiment, de tal manera que transcorregut l'any objecte d'avaluació s'ha de valorar l'activitat i la gestió de la UA al llarg d'este, i comprovar l'evolució dels indicadors. Els objectius hauran de ser susceptibles de quantificació numèrica per al posterior seguiment evolutiu durant l'any.

6.El document de "Compromís d'objectius col·lectius" (COC)

1.Els objectius col·lectius es reflectiran en el document denominat Compromís d'objectius col·lectius (COC) que contindrà la "matriu de rendiment". Per a omplir el dit document se seguiran les instruccions indicades en este document, així com per a la confecció d'objectius col·lectius. **L'annex 1 comprén el document a què ens referim.**

2. El Servei d'Avaluació de Servicis i Gestió de la Qualitat remetrà a totes les unitats objecte d'avaluació el document en què es determinaran les dades que haurà d'aportar el personal responsable d'estes, dins dels terminis que en cada cas s'establisquen.

7.La matriu de rendiment

La matriu de rendiment és un document que forma part del COC, on s'establix l'escala d'objectius i els indicadors de gestió de cada servici o unitat administrativa, de manera que constituïx el referent que permet comprovar de forma objectiva i precisa el nivell de resultats aconseguits per cada una de les unitats o subunitats administratives en cada any.

1.Anualment s'han d'identificar els objectius que cal valorar en l'avaluació del rendiment dels servicis o unitats administratives i seleccionar aquells indicadors que millor reflectisquen l'activitat i els objectius fixats que realitza la UA.

2.A cada una de les unitats se li assignaran una sèrie d'objectius i els seus corresponents indicadors. Tant els objectius com els indicadors podran ser generals o específics para cada un dels servicis, tot això en funció de les necessitats organitzatives.

3.A cada un dels indicadors se li assignarà un determinat pes específic segons la seua importància en relació amb la resta d'indicadors, encara que cada un d'estos pesos podria variar en funció dels objectius i/o la UA.

4.Es distingixen: la matriu de rendiment inicial, en què es fixen les escales de valors, i la de resultats, en la qual es reflectixen els nivells d'aconseguiment atesos.

5.El personal responsable de la unitat donarà a conèixer el contingut de la matriu a tot el personal que en forma part.

8.Els components de la matriu de rendiment

La matriu de rendiment es compon de diversos elements:

1.Els indicadors que poden ser:

a)generals per a tots els servicis, o per a una part important d'estos, o d'un determinat sector municipal,

b)podran també ser de caràcter específic en funció de les necessitats dels servicis i es referiran a una o diverses unitats.

2.La ponderació dels indicadors. Cada indicador rebrà un pes en relació amb la resta dels indicadors. Este factor de ponderació expressa el grau d'importància de cada indicador d'objectiu.

3.El nivell d'aconseguiment. Per a cada indicador s'establix una escala d'1 a 10, el nivell 3 és l'indicador base, sol ser la mitjana dels resultats d'anys anteriors en un mateix indicador, el nivell 10 representa el nivell màxim d'eficàcia o eficiència per al període de validesa de la matriu.

4.Puntuació anual. Consistix en la puntuació obtinguda a final de l'annualitat de l'exercici corresponent. Els valors obtinguts per davall del nivell 3 o nivell base es consideren negatius i els que superen este nivell es consideraran valors positius, estos últims són els que puntuen als efectes de carrera.

Figura . Matriu de rendiment. Nivells i ponderació, un exemple.


Matriu de rendiment

INDICADORS	Nivell de rendiment										Pes de l'indicador
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Indicador de rendiment 1	73	75	77	78	79	81	83	85	87	89	15
Indicador de rendiment 2	90	84	79	74	68	63	58	53	48	43	10
Indicador de rendiment 3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	15
Indicador de rendiment 4	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	15
Indicador de rendiment 5	1	2	3	5	6	8	9	11	12	14	15
Indicador de rendiment n	75	80	87	88	90	91	93	95	98	100	30
Columna 1	Columna 2	Columna 3	Columna 4	Columna 5	Columna 6	Columna 7	Columna 8	Columna 9	Columna 10	Columna 11	Columna 12

Rendiment negatiu
Rendiment base
Rendiment positiu

9.El sistema de puntuació en la matriu de resultats

1.Els indicadors s'establixen en una escala d'1 a 10, els valors de la qual poden ser ascendents o descendents, positius o negatius, segons l'objectiu perseguit.

Figura . Matriu de rendiment. Fluxos de valoració.



Matriu de rendiment

INDICADORS	Nivell de rendiment										Pes de l'indicador
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Indicador d'activitat. Percentatge de presència	92,87	93,44	94,01	94,58	95,15	95,72	96,29	96,86	97,43	98	15
Sentit creixent											
Cost hora treballada. Euros	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	20
Sentit decreixent											

2. Cada indicador tindrà assignada una ponderació i la puntuació resultarà de multiplicar el nivell d'aconseguint en l'escala d'1 a 10 per la ponderació assignada a l'indicador. El valor estàndard s'establirà en el nivell d'execució 3. En eixe nivell d'execució o per davall d'este no es rebrà cap puntuació.

Figura . Matriu de resultats. Resultats i càlcul puntuació final.

INDICADORS	Nivell de rendiment										Pes de l'indicador
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Indicador de rendiment 1	73	75	77	78	79	81	83	85	87	89	15
Indicador de rendiment 2	90	84	79	74	68	63	58	53	48	43	10
Indicador de rendiment 3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	15
Indicador de rendiment 4	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	15
Indicador de rendiment 5	1	2	3	5	6	8	9	11	12	14	15
Indicador de rendiment n	75	80	87	88	90	91	93	95	98	100	30
300										Total	100
Puntuació obtinguda										650	

valor : (15x7 + 10x5+15x8+15x2+15x5+30x) : 650

3.La puntuació màxima que es pot obtindre en el factor 1 és de 1000 punts. La puntuació base és de 300 punts, esta indica el valor obtingut com a rendiment base, obtindre una puntuació superior a esta significa obtindre una puntuació positiva.

4.La puntuació que s'obtinga a partir del valor estàndard (300 punts) es convertirà a la puntuació corresponent en funció de les taules de l'annex núm. 1 del Reglament per pertinença al grup o subgrup corresponent i el GDP que es té, segons les puntuacions màximes que hi ha fixades.

10. Les fases en què es desenvolupa l'avaluació del rendiment dels servicis o UA

Les fases per al desenvolupament de l'avaluació del rendiment són les següents:

1. Fase de planificació, que consisteixen la identificació i definició:

a. **Dels objectius col·lectius específics** o individuals singularitzats, que seran proposats pel personal responsable de cada un dels servicis o UA i/o la Coordinació General Tècnica d'Innovació Organitzativa i Gestió de Persones amb la supervisió o autorització expressa dels òrgans titulars de les corresponents delegacions, i en el cas dels singularitzats pel personal superior immediat d'aquelles persones a les quals els siga assignat el corresponent COI i la consegüent autorització de la delegació que corresponga. Els dits objectius s'han d'arreglar en els documents identificats com COC o COI, segons siga procedent. Cada un d'estos contindrà, entre altres, la matriu de rendiment.

b. **Dels objectius col·lectius generals o corporatius han de ser** proposats per la CGT després de les instruccions o consulta als òrgans superiors corresponents i en col·laboració i coordinació amb altres òrgans directius a la Comissió de Planificació i Avaluació del Rendiment dels Servicis, alhora que s'hi ha de fixar les prioritats municipals de l'annualitat corresponent i sotmetre'ls a l'aprovació de la Junta de Govern Local.

2. Fase d'implantació i desenvolupament. Este període que comprendrà, com a norma general, l'any natural ha d'incloure el conjunt d'accions i realitzacions dels objectius, projectes i indicadors de rendiment o aconseguint conduents a la consecució dels objectius fixats en la fase de planificació. S'articularen mecanismes de seguiment per a avaluar el grau d'avanç del compliment dels objectius i es s'ha de proporcionar informació puntual a períodes regulars, normalment en cada trimestre, a les unitats administratives i d'estes als òrgans de coordinació i superiors.

3. Fase d'avaluació, tancament, revisió i millora.

a. Finalitzat el període de desenvolupament i implantació, els servicis que tinguen assignada alguna tasca d'avaluació en qualsevol de les matrius de rendiment (tant d'objectius col·lectius generals com específics) hauran d'enviar al Servei d'Avaluació de Servicis i Gestió de la Qualitat la matriu de resultats dels servicis avaluats abans de l'últim dia hàbil del mes de gener.

Així mateix, serà aplicable el dit termini a aquells servicis o UA que hagen de remetre al Servei d'Avaluació de Servicis i Gestió de la Qualitat la informació requerida d'alguns dels objectius col·lectius específics.

Una vegada rebuda la documentació requerida, es procedirà a l'anàlisi de la informació rebuda i a comprovar-la i verificar-la, principalment, de la o les matrius.

b. Per a una major eficàcia de la inspecció i avaluació la direcció mencionada en l'apartat anterior o personal tècnic d'esta podran requerir o accedir en qualsevol moment als arxius, documents i fonts d'informació de la unitat analitzada, així com demanar la col·laboració del personal a través de la via jeràrquica que corresponga.

11. Calendari i procediment del factor 1 d'avaluació del rendiment dels servicis

1. El primer pas per a l'elaboració del factor 1 s'inicia amb la formulació dels objectius col·lectius anuals, estos poden ser generals o específics. Els primers s'identifiquen i definixen per a la majoria dels servicis o UA i els segons poden ser específics d'un o més servicis o UA.



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ÀREA DE GOVERN INTERIOR
COORDINACIÓ GENERAL D'INNOVACIÓ
ORGANITZATIVA I GESTIÓ DE PERSONES

a. **Els objectius de caràcter específic**, és a dir, aquells que són objectius propis dels servicis o UA hauran d'estar identificats i definits al llarg dels mesos d'octubre a novembre. El termini d'entrega d'estos a la CGT conclourà el dia 30 del mes indicat. Els objectius col·lectius específics hauran de ser remesos en el formulari que s'adjunta en l'annex núm. 1.

b. **Els objectius de caràcter general**, és a dir, que afecten tots o la major part dels servicis o UA, ha de ser coordinada la seua identificació, definició i formulació per la CGT en funció de les necessitats organitzatives detectades o que se li hagen transmés com a objectius corporatius en coordinació amb els òrgans que corresponga, en el mateix termini que el fixat per als objectius de caràcter específic.

2. Tant els compromisos d'objectius col·lectius generals com específics hauran de ser aprovats en el mes de desembre, els de caràcter general els ha d'aprovar la Junta de Govern Local i els específics el titular de la corresponent Delegació, de manera que la CGT serà l'encarregada de comunicar a totes les unitats els compromisos aprovats. D'això, es donarà compte a la Comissió Tècnica de Coordinació de l'Avaluació de l'Acompliment i del Rendiment i de la Carrera Professional Horitzontal.

3. A l'efecte que els servicis o UA puguen conèixer l'evolució **dels objectius generals** de què són responsables, la Direcció d'Avaluació de Servicis i Qualitat remetrà:

a. Al final de cada trimestre, els resultats que es van obtenint en la matriu de rendiment amb orientacions per a la millora de l'aconseguint dels resultats, si hi correspon. Durant el primer i segon any d'implantació del Reglament d'avaluació i carrera horitzontal, en este apartat es disposarà d'un període transitori, en el qual els informes d'avanç es comunicaran abans del 30 de juny, fins que es dispose de les ferramentes i aplicacions necessàries per al control dels indicadors de rendiment dels servicis i UA.

b. Quan els objectius siguen els específics, hauran de ser els servicis o UA els que remetran a la direcció indicada l'evolució dels indicadors dels objectius específics de què són responsables amb les evidències que demostren la dita evolució, per mitjà d'un informe o formulari de l'annex núm. 2, abans del 30 de juny en el període transitori i trimestralment una vegada superat este. No obstant això, qualsevol servici o UA podrà ser requerit per a la presentació dels informes de resultats en el moment que es crega oportú per la CGT o a instàncies del Servi d'Avaluació de Servicis i Gestió de la Qualitat.

4. La CGT remetrà un informe de l'avanç de resultats a la Junta de Govern Local, perquè en prenga coneixement i als efectes oportuns, si és el cas, en el mes de juliol o quan esta ho requerisca.

5. Quan hi haja objectius individuals de caràcter singularitzat, s'actuarà de la mateixa manera i procediment que en el cas dels objectius col·lectius específics.

6. A l'efecte de l'avaluació **anual del rendiment dels servicis o UA** es procedirà de la mateixa manera que en l'apartat 3 d'este article, pel que fa a les matrius dels objectius generals i específics, amb les dades referides a tot l'any i pel mateix procediment. El termini per a l'entrega al Servi d'Avaluació de Servicis i Qualitat dels informes d'objectius específics finalitzarà l'últim dia del mes de febrer. A continuació s'ha de realitzar l'informe anual corresponent, una vegada es dispose de totes les dades.

7. Les dades i informes els elevarà a la Comissió de Planificació i Avaluació del Rendiment la direcció del Servi d'Avaluació dels Servicis i Gestió de la Qualitat. Esta ha de resoldre l'avaluació del rendiment i la CGT trametrà a la JGL l'informe final.



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

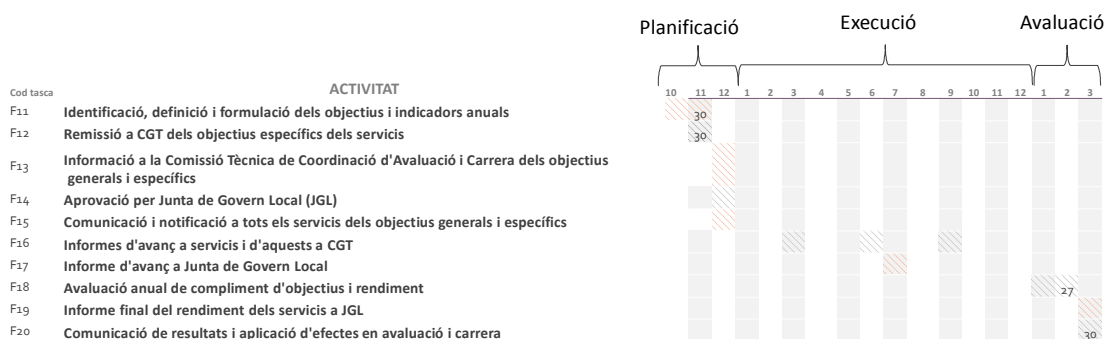
ÀREA DE GOVERN INTERIOR
COORDINACIÓ GENERAL D'INNOVACIÓ
ORGANITZATIVA I GESTIÓ DE PERSONES

8.D'acord amb l'article 39 del Reglament es comunicarà al Servei de Formació, Avaluació i Carrera als efectes de carrera professional horitzontal, el qual haurà de comunicar, així mateix, al Servei de Personal els efectes que ha de produir en el GDP i retributius que corresponguen al personal inclòs en l'àmbit del Reglament abans del 30 de març, si és procedent.

Figura . Cronograma de tasques i procediment de l'avaluació del compromís d'objectius col·lectius.



Cronograma de l'avaluació dels compromisos d'objectius col·lectius



12. Gestors de l'avaluació del rendiment dels Serveis o UA

En la gestió del procés d'avaluació del rendiment es distingeixen diversos rols amb cometes diferenciades:

1. La Coordinació General Tècnica d'Innovació Organitzativa i Gestió de Persones la cometa principal de la qual consisteix a coordinar la planificació dels objectius col·lectius generals i específics, l'avaluació del rendiment i el control i rendició de comptes als òrgans superiors (Alcaldia, delegacions i JGL).
2. El Servei d'Avaluació de Serveis i Gestió de la Qualitat la cometa principal del qual és l'organització, gestió, seguiment i revisió del procés.
3. Els serveis avaluadors que es determinen en els documents de compromisos objectius col·lectius o específics, que hauran de remetre les avaluacions que els corresponga efectuar en els terminis fixats al Servei d'Avaluació de Serveis i Gestió de la Qualitat.
4. El personal responsable dels serveis o UA, la missió del qual consisteix en la identificació, definició i formulació dels objectius específics i indicadors que en cada cas els corresponga informar, així com la col·laboració en la planificació dels generals. Té, també, com a missió el

compliment dels objectius fixats tant generals com específics i facilitar la labor d'inspecció i avaluació i totes aquelles que se li encomanen per la CGT o la Comissió.

5.La Comissió de Planificació i Avaluació del Rendiment dels Servicis.

13.La Comissió de Planificació i Avaluació del Rendiment dels Servicis (d'ara en avant CPE)

1.La **missió** d'esta consistirà a coordinar la planificació i avaluar els resultats obtinguts pels diversos servicis o UA, així com resoldre les al·legacions o recursos que puguen presentar-se en esta matèria. S'ocuparà, també, de les mesures que puguen derivar-se dels resultats obtinguts i podrà proposar objectius tant generals com específics per a períodes posteriors de planificació i/o avaluació.

2.Funcionament de la CPE

a.En relació amb el procés de planificació. La CPE formularà els objectius generals a proposta de la CGT i supervisarà els objectius específics proposats pels diversos servicis i UA, una vegada aprovades ambdós tipologies de servicis s'elevaran a la JGL per a l'aprovació.

b.La CPE realitzarà l'avaluació a partir dels informes de la direcció d'Avaluació de Servicis i Gestió de la Qualitat. En estos s'analitzaran els resultats obtinguts, d'acord amb la matriu o matrius de rendiment.

c.Els informes s'elevaran a la CPE, amb la determinació de la puntuació aconseguida pels servicis o UA. La presidència de la CPE trametrà els resultats als responsables de les unitats avaluades, perquè formulen, si ho estimen convenient, les al·legacions que consideren oportunes en un termini màxim de deu dies.

d.La CPE, d'acord amb l'informe de la direcció mencionada, i examinades les al·legacions que pogueren presentar-se, emetrà la qualificació o puntuació definitiva sobre l'actuació de les UA, així com les recomanacions de millora que crega oportunes. Les puntuacions generaran efectes en la carrera horitzontal d'acord amb el Reglament.

e.Les puntuacions obtingudes i les recomanacions es comunicaran al personal responsable de les UA, al Servici d'Avaluació de Servicis i Gestió de la Qualitat, al Servici de Formació, Avaluació i Carrera als efectes que corresponen d'acord amb el Reglament i a la CGT per a trametre-les als òrgans que corresponga.

3.La composició de la CPE

La Comissió d'Avaluació és un òrgan col·legiat amb la missió encomanada en l'article 13.1 d'este document d'instruccions. El seu funcionament es regirà pels principis d'objectivitat, imparcialitat, no discriminació, independència i professionalitat de les seues persones membres en la seua actuació. Entre els seus i les seues vocals hauran de cobrir-se les diverses àrees funcionals de l'organització municipal, amb la consideració que l'àrea funcional és un instrument d'organització i de gestió de recursos humans de l'Ajuntament de València que consistix en l'agrupació de servicis o UA que presenten competències, servicis i activitats homogènies o complementàries entre si o que es troben en un mateix àmbit. Estes àrees poden o no coincidir amb les àrees de govern municipals.

Composició:

President/a:

Titular de la Coordinació General Tècnica d'Innovació Organitzativa i Gestió de Persones o persona en qui delegue.

Coordinador/a:

Titular de la Secretaria de l'Àrea de Govern competent en matèria de personal i de l'Àrea de Govern Interior.

Secretari/a de la CPE:

Titular de la Direcció de Servei d'Avaluació de Servicis i Gestió de la Qualitat.

Vocals:

Titular de la Secretaria de l'Àrea de Desenvolupament Humà.

Titular de la Secretaria de l'Àrea de Desenvolupament Urbà i Vivenda.

Titular de l'Òrgan de Comptabilitat i Pressupostos.

Titular de la direcció de Servei de Formació, Avaluació i Carrera.

Funcionari/ària de la Coordinació General Tècnica que tinga competències en matèria d'organització i innovació.

Titular de la direcció la Policia Local.

Titular de la direcció del Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis.

Les persones que formen part de la Comissió hauran de tindre la condició de personal funcionari de carrera. Els acords s'adoptaran per majoria simple i la presidència tindrà vot de qualitat en cas d'empat.

14.Efectes de l'avaluació del rendiment dels servicis

1.Els resultats obtinguts en el factor 1 podran tindre per a les unitats avaluades els efectes següents:

- a.La formulació de propostes de modificació de l'estructura orgànica.
- b.La formulació de propostes per a la millora del funcionament de la unitat.
- c.La formulació de propostes de formació per al personal de la unitat si es detecten necessitats formatives en l'anàlisi dels resultats obtinguts.

2.Els resultats obtinguts en el factor 1 podran tindre efectes per a les persones integrants de les unitats avaluades.

- a.La puntuació obtinguda per la unitat s'aplicarà a cada una de les persones membres d'esta en proporció al temps realment treballat, de manera que produirà en la carrera els efectes que corresponguen.
- b.Es podran formular i acordar accions formatives o de millora o de transferència de coneixements, o altres accions que es consideren oportunes per al personal de la unitat que ho requerisca, això haurà d'integrar-se en el pla de millora individual o en el pla de millora de la unitat corresponent al factor 5.

15.Disposició transitòria. Implantació progressiva

Per a la implantació de l'avaluació del rendiment es procedirà de manera progressiva entre els exercicis 2017 i 2018, de manera que implementació plena haurà de completar-se al desembre de 2018.

16.Disposició final



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

ÀREA DE GOVERN INTERIOR
COORDINACIÓ GENERAL D'INNOVACIÓ
ORGANITZATIVA I GESTIÓ DE PERSONES

Es faculta el delegat de l'Àrea de Govern Interior perquè dins de l'àmbit de les seues competències, dicte les disposicions necessàries per al desplegament i execució d'estes instruccions.



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
 ÀREA DE GOVERN INTERIOR
 COORDINACIÓ GENERAL D'INNOVACIÓ
 ORGANITZATIVA I GESTIÓ DE PERSONES

ANNEX NÚM. 1. FORMULARI PER A LA REMISSIÓ D'OBJECTIUS COL·LECTIUS ESPECÍFICS DELS SERVICIS O UA

 AJUNTAMENT DE VALÈNCIA ÀREA DE GOVERN INTERIOR COORDINACIÓ GENERAL D'INNOVACIÓ ORGANITZATIVA I GESTIÓ DE PERSONES		Compromisos d'Objectius Específics	ANY																	
		Ajuntament de València	Avaluació de l'acompliment i carrera professional horitzontal																	
			MATRIU DE RENDIMENT																	
	Objectius Col·lectius Específics (1)	Indicadors (2)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	PES (4)	Àrea (5)	Punt d'informació (6)				
(1) Indicar en cada fila los objetivos colectivos específicos que corresponderá evaluar en el Servicio o UA dentro del ejercicio para el que se proponen.	(2) Asignar los indicadores que sirven para medir el nivel de cumplimiento de cada objetivo.				* Columnes del 0 al 10: escalar la puntuació que correspon al nivell de compliment de cada indicador, sent el nivell 3 el rendiment mínim desitjat.								(4) Fixar el pes que correspon a cada indicador, havent de sumar tots els el 100%	(5) Determinar el Servei que ha d'avaluar el compliment de l'objectiu.	(6) Aplicació o repositori de la qual extraure la informació per a l'avaluació.					



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA ÀREA DE GOVERN INTERIOR COORDINACIÓ GENERAL D'INNOVACIÓ ORGANITZATIVA I GESTIÓ DE PERSONES	Compromisos d'Objectius Específics Ajuntament de València		ANY																					
			Factor 1. Avaluació de l'acompliment i carrera professional horitzontal																					
			MATRIU DE RESULTATS																					
	Objectius Col·lectius Específics [1]	Indicadors [2]	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	PES [4]	Avalu [5]	Font d'informació [6]								
(1) Traslladar els objectius col·lectius específics assenyalats en la Matriu de rendiment, Annex nº1	(2) Traslladar els indicadors assenyalades en la Matriu de rendiment, Annex nº 1				*Columnes del 0 al 10: fixar la puntuació que correspon al nivell de compliment de cadascun dels objectius establits.								(4) Traslladar el pes fixat en la Matriu de rendiment, Annex nº 1	(5) Traslladar el pes d'avaluar segons la Matriu de rendiment, Annex nº 1.	(6) Traslladar l'aplicació o repositori de la qual extraure la informació per a l'avaluació fixada en la Matriu de rendiment, Annex nº 1.									