



**INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN
DEL FACTOR 1:
COMPROMISOS DE OBJETIVOS
COLECTIVOS Y EVALUACIÓN DEL
RENDIMIENTO DE LAS UNIDADES
ADMINISTRATIVAS DEL
AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA**



ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
Índice de figuras	3
introducción	4
1. Objeto.....	5
2. Ámbito de aplicación.....	5
3. Información general sobre el proceso de evaluación del rendimiento de los servicios. 5	
4. Evaluación del rendimiento o logro de los objetivos colectivos. Factor F1.	6
5. Tipología de objetivos del factor 1.	6
6. El documento de “Compromiso de objetivos colectivos” (COC).	7
7. La matriz de rendimiento.	7
8. Los componentes de la matriz de rendimiento	7
9. El sistema de puntuación en la matriz de resultados.....	8
10. Las fases en las que se desarrolla la evaluación del rendimiento de los servicios o UA. 10	
11. Calendario y procedimiento del factor 1 de evaluación del rendimiento de los servicios.....	10
12. Gestores de la evaluación del rendimiento de los Servicios o UUAA.	12
13. La Comisión de Planificación y Evaluación del Rendimiento de los Servicios (en adelante CPE).	12
14. Efectos de la evaluación del rendimiento de los servicios.....	14
15. Disposición transitoria. Implantación progresiva.....	14
16. Disposición final.	14
Anexo nº 1. Formulario para la remisión de objetivos colectivos específicos de los Servicios o UUAA.	15
Anexo nº 2. Formulario para la remisión de los resultados propios de cada Servicio o UA en la evaluación de los objetivos colectivos específicos de dicho Servicio o unidad.	16



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Matriz de rendimiento. Niveles y ponderación, un ejemplo.	8
Figura 2. Matriz de rendimiento. Flujos de valoración.	8
Figura 3. Matriz de resultados. Resultados y cálculo puntuación final.....	9
Figura 4. Cronograma de tareas y procedimiento de la evaluación del compromiso de objetivos colectivos.....	12



INTRODUCCIÓN

Las presentes instrucciones tienen por objeto el desarrollo de los procedimientos del Factor 1: Evaluación del Rendimiento de los Servicios del Ayuntamiento de València, establecido en el artículo 14. “Área de rendimiento. Evaluación del desempeño y del rendimiento y cumplimiento de objetivos” del Reglamento de Evaluación del Desempeño y Rendimiento y la Carrera Profesional Horizontal del Personal del Ayuntamiento De València (en adelante reglamento).

El Artículo 20 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público dice que la evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. De esta definición resulta de interés para el factor 1 la última parte referida al rendimiento o logro de resultados. Este mismo artículo 20 en el primer apartado establece como elementos de medición y valoración:

- 1) La conducta profesional y
- 2) El rendimiento o el logro de resultados.

El informe de la Comisión de Expertos del 25 de abril de 2005, para el estudio y preparación del EBEP a este respecto indica varias cuestiones: *“Para la evaluación del desempeño debieran ser admisibles tanto los sistemas de evaluación del rendimiento individual como de grupo o unidad de trabajo, y tanto los que se basan en la apreciación de los resultados obtenidos como aquellos que lo hacen de la valoración de comportamientos o conductas de las personas”*.

Aquí se introducen varios aspectos:

- 1) Es posible la evaluación del rendimiento o logro de resultados y es posible la evaluación de comportamientos o conductas laborales. No es, pues, lo mismo valorar conductas que rendimientos.
- 2) Son, asimismo, admisibles los sistemas de evaluación individuales o colectivos (grupo o unidad de trabajo).

Caben, pues, varias posibilidades evaluar desempeños y evaluar rendimientos. Si evaluamos desempeños éstos deben apreciarse de manera individual, pero si evaluamos rendimientos, éstos pueden evaluarse, tanto de manera individual como colectiva, y también es posible evaluar de manera combinada desempeño y rendimiento en la misma persona como es posible la apreciación individual del desempeño y el rendimiento de la unidad de trabajo de manera combinada. Si parece lógico que se prioricen medidas de rendimiento centradas en los resultados, también lo parece lo segundo para mejorar las conductas de los empleados en su puesto de trabajo.

La aprobación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana en su artículo Artículo 121 define de igual manera que el EBEP el desempeño como la apreciación de la conducta laboral y el rendimiento o logro de los objetivos.

A mayor abundamiento en el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, en los artículo 12 y 13 relativos a las áreas de valoración identifica el Área A como Cumplimiento de objetivos y en ella indica que se valorará el logro de los objetivos asignados al equipo de gestión de proyecto al que se pertenece, así como la implicación y contribución individual del personal en la consecución de los mismos y, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.

El reglamento municipal se pronuncia en este mismo sentido y presenta una técnica combinada de apreciación del desempeño, ésta de manera individual y la evaluación colectiva del



rendimiento. Es decir, evaluar a un conjunto de empleadas y empleados públicos que prestan sus servicios en una unidad administrativa con estructura, funciones y recursos propios, que producen un resultado medible, siguiendo el criterio del informe Closets de la OCDE, donde se dice “...*que muy a menudo es imposible disociar la actividad individual de cada funcionario de la actividad global del servicio, en el que el trabajo es por encima de todo colectivo*”.

Por consiguiente, el reglamento en el artículo 14 presente entre sus factores de valoración el factor 1 que valora el rendimiento o el logro de los objetivos y en las siguientes líneas se establecen los elementos necesarios para su valoración y regulación.

1. Objeto.

1. Las presentes instrucciones tienen por objeto regular el procedimiento de evaluación del rendimiento de las unidades administrativas del Ayuntamiento de València, en el marco de lo establecido en los artículos: 13.a, 14, 33, 34, 38, 39 y disposición transitoria 5ª del Reglamento de Evaluación del Desempeño y Rendimiento y la Carrera Profesional Horizontal del Personal del Ayuntamiento de València (en adelante Reglamento).
2. La evaluación del rendimiento de los servicios consiste en conocer, observar y valorar el proceso de ejecución de las actividades, para asegurar que se desarrollan de acuerdo con lo planeado, obteniendo la productividad requerida y para corregir cualquier desviación significativa o que se considere conveniente.

2. Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación alcanza a todas las unidades administrativas de nivel de servicio o de nivel inferior como secciones u oficinas, centros, etc. que tengan por objeto la prestación de servicios diferenciados o aquellas otras que en virtud del artículo 40 del Reglamento pudieran crearse a efectos de carrera o de logro de resultados. Serán objeto de una valoración anual con el fin de apreciar el nivel de rendimiento de los servicios u otras unidades administrativas y de gestión.

3. Información general sobre el proceso de evaluación del rendimiento de los servicios.

El artículo 13 del Reglamento establece las áreas de valoración y en su apartado a) se enumera como una de ellas la evaluación del rendimiento o cumplimiento de objetivos colectivos. En el artículo 14 del mismo se identifica el factor 1 como el correspondiente a esta área de valoración.

1. El factor 1 valora el logro de los objetivos asignados a la unidad o subunidad administrativa a la que se pertenece y en su caso al equipo de gestión de proyecto, cuando así se defina por interés de la organización municipal en determinados proyectos, mediante el informe de rendimiento donde se especificarán los indicadores de los objetivos y se evaluarán los resultados obtenidos.
2. La puntuación obtenida por la UA o subunidad o equipo de gestión se asignará de manera individual a cada uno de sus miembros en proporción al tiempo de trabajo realmente desempeñado por cada integrante.
3. Con carácter general la evaluación del rendimiento de los servicios o unidades administrativas se realizará con periodicidad anual y estará referida al logro de los objetivos de éstas.
4. El Servicio de Evaluación de Servicios y Gestión de la Calidad, bajo la supervisión de la Coordinación General Técnica será la responsable de la gestión de este factor y facilitará al personal involucrado en este proceso la información necesaria sobre los contenidos y el procedimiento a seguir.
 - a. Se asegurará de forma especial de que los responsables de las unidades afectadas conozcan la metodología de evaluación, la implantación y los efectos que producirá su aplicación.



- b. Se proporcionará a las unidades de manera regular los resultados parciales que vayan alcanzando, para que en su caso se disponga del tiempo suficiente para corregir los resultados que lo requieran.

4. Evaluación del rendimiento o logro de los objetivos colectivos. Factor F1.

1. Los objetivos colectivos son el conjunto de acciones orientadas a obtener resultados para cada una de las UA o Servicios o, en su caso, equipos de proyecto o gestión en el periodo de un año natural, aun cuando dichos objetivos puedan tener carácter plurianual.
2. La valoración del logro de los objetivos que se establezca para los correspondientes equipos de gestión de proyectos o unidades administrativas será asignada individualmente a todos sus integrantes, con independencia del grupo o subgrupo profesional al que pertenezcan y del puesto de trabajo que desempeñen y en proporción al tiempo efectivo de desempeño del puesto de trabajo.
3. Los objetivos se fijarán en función de las necesidades organizativas y se irán adaptando en función de las metas municipales, sean éstas anuales o plurianuales.

5. Tipología de objetivos del factor 1.

1. Los objetivos, principalmente, podrán ser de tres tipos, aunque esta tipología podrá variar en función de las necesidades organizativas:
 - a) **Objetivos fijados en el Plan de Gobierno (en adelante PdG).** Se valorarán:
 1. Los niveles de ejecución en plazo y presupuestariamente de los proyectos y subproyectos, así como otros que se desarrollen y estén relacionados con indicadores de los proyectos de dicho plan. También podrá valorarse la ejecución de otras acciones o proyectos sectoriales o funcionales específicos de uno o varios servicios o unidades administrativas.
 2. Los niveles de puntualidad, cumplimiento de plazos, diligencia y eficacia en la respuesta de los Servicios o unidades administrativas a las instrucciones, notas interiores, requerimientos, etc. que se dicten por los órganos superiores o directivos y en especial las relacionadas con los factores colectivos como el F1, para facilitar la información y gestión sobre dicho plan que permita el seguimiento y ejecución de los proyectos que les correspondan.
 3. Los niveles de logro de los objetivos fijados en los proyectos del PdG, mediante indicadores que puedan medir los resultados alcanzados, el coste, la calidad y el impacto de los mismos.
 - b) **Objetivos relacionados con el control de la gestión y las actividades de las unidades o subunidades administrativas.** Estos objetivos, también de índole colectiva, se refieren al control de eficacia y eficiencia y rendición de cuentas y tienen por finalidad conocer la gestión de cada servicio o UA. El proceso consistirá en seleccionar unos objetivos (medidos mediante indicadores), fijándose unos parámetros de evolución de las cargas de trabajo y la gestión económica y administrativa, así como de actividades desarrolladas por ella.
 - c) Dado que los objetivos y la gestión tanto económica como administrativa y técnica no son homogéneas en los servicios se podrán introducir factores correctores que compensen a aquellas unidades que se puedan ver afectadas por un mayor nivel de complejidad. En cualquier caso el nivel de complejidad asignado a cada servicio deberá ser fijado previamente. Y el factor o factores correctores podrán incrementar o reducir la puntuación final obtenida en la matriz de resultados.



- d) **Los apartados a y b** se concretarán en una matriz de rendimiento, de tal forma que transcurrido el año objeto de evaluación se valorará la actividad y la gestión de la UA a lo largo del mismo, comprobándose la evolución de los indicadores. Los objetivos deberán ser susceptibles de cuantificación numérica para su posterior seguimiento evolutivo durante el año.

6. El documento de “Compromiso de objetivos colectivos” (COC).

1. Los objetivos colectivos se reflejarán en el documento denominado Compromiso de Objetivos Colectivos (COC) que contendrá la “matriz de rendimiento”. Para la cumplimentación de dicho documento se seguirán las instrucciones indicadas en este documento, así como para la confección de objetivos colectivos. **El anexo 1 comprende el documento al que nos referimos.**
2. La Jefatura de Evaluación de Servicios y Gestión de la Calidad remitirá a todas las unidades objeto de evaluación el documento en el que se determinarán los datos que deberá aportar el personal responsable de las mismas, dentro de los plazos que en cada caso se establezcan.

7. La matriz de rendimiento.

La matriz de rendimiento es un documento que forma parte del COC, donde se establece la escala de objetivos y los indicadores de gestión de cada servicio o unidad administrativa, constituyendo el referente que permite comprobar de forma objetiva y precisa el nivel de resultados alcanzados por cada una de las unidades o subunidades administrativas en cada año.

1. Anualmente se identificarán los objetivos a valorar en la evaluación del rendimiento de los servicios o unidades administrativas y se seleccionarán aquellos indicadores que mejor reflejen la actividad y los objetivos fijados que realiza la UA.
2. A cada una de las unidades se le asignarán una serie de objetivos y sus correspondientes indicadores. Tanto los objetivos como los indicadores podrán ser generales o específicos para cada uno de los servicios, todo ello en función de las necesidades organizativas.
3. A cada uno de los indicadores se le asignará un determinado peso específico según su importancia en relación con el resto de indicadores, si bien cada uno de estos pesos podría variar en función de los objetivos y/o la UA.
4. Se distinguen: la matriz de rendimiento inicial en la que se fijan las escalas de valores y la de resultados donde se reflejan los niveles de logro alcanzados.
5. El personal responsable de la unidad dará a conocer el contenido de la matriz a todo el personal que forma parte de la misma.

8. Los componentes de la matriz de rendimiento

La matriz de rendimiento se compone de varios elementos:

1. **Los indicadores** que pueden ser:
 - a) generales para todos los servicios, o para una parte importante de ellos, o de un determinado sector municipal,
 - b) podrán también ser de carácter específico en función de las necesidades de los servicios y se referirán a una o varias unidades.
2. **La ponderación de los indicadores.** Cada indicador recibirá un peso en relación con el resto de los indicadores. Este factor de ponderación expresa el grado de importancia de cada indicador de objetivo.



3. **El nivel de logro.** Para cada indicador se establece una escala de 1 a 10, el nivel 3 es el indicador base, suele ser la media de los resultados de años anteriores en un mismo indicador, el nivel 10 representa el nivel máximo de eficacia o eficiencia para el periodo de validez de la matriz.
4. **Puntuación anual.** Consiste en la puntuación obtenida a final de la anualidad del ejercicio correspondiente. Los valores obtenidos por debajo del nivel 3 o nivel base se consideran negativos y los que superen este nivel se considerarán valores positivos, estos últimos son los que puntúan a efectos de carrera.

Figura 1. Matriz de rendimiento. Niveles y ponderación, un ejemplo.

Matriz de rendimiento

INDICADORES	Nivel de rendimiento										Peso del indicador
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Indicador de rendimiento 1	73	75	77	78	79	81	83	85	87	89	15
Indicador de rendimiento 2	90	84	79	74	68	63	58	53	48	43	10
Indicador de rendimiento 3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	15
Indicador de rendimiento 4	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	15
Indicador de rendimiento 5	1	2	3	5	6	8	9	11	12	14	15
Indicador de rendimiento 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

Rendimiento negativo
Rendimiento base
Rendimiento positivo

9. El sistema de puntuación en la matriz de resultados.

1. Los indicadores se establecen en una escala de 1 a 10, cuyos valores pueden ser ascendentes o descendentes, positivos o negativos, según el objetivo perseguido.

Figura 2. Matriz de rendimiento. Flujos de valoración.



Matriz de rendimiento

INDICADORES	Nivel de rendimiento										Peso del indicador
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Indicador de actividad. Porcentaje de presencia	92,87	93,44	94,01	94,58	95,15	95,72	96,29	96,86	97,43	98	15
Coste hora trabajada. Euros	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	20

- Cada indicador tendrá asignada una ponderación y la puntuación resultará de multiplicar el nivel de logro en la escala de 1 a 10 por la ponderación asignada al indicador. El valor estándar se establecerá en el nivel de ejecución 3. En ese nivel de ejecución o por debajo de éste no se recibirá ninguna puntuación.

Figura 3. Matriz de resultados. Resultados y cálculo puntuación final.

INDICADORES	Nivel de rendimiento										Peso del indicador
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Indicador de rendimiento 1	73	75	77	78	79	81	83	85	87	89	15
Indicador de rendimiento 2	90	84	79	74	68	63	58	53	48	43	10
Indicador de rendimiento 3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	15
Indicador de rendimiento 4	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	15
Indicador de rendimiento 5	1	2	3	5	6	8	9	11	12	14	15
Indicador de rendimiento n	75	80	87	88	90	91	93	95	98	100	30
300										Total	100
										Puntuación obtenida	650

Rendimiento logrado = Σ (el peso del indicador x el nivel obtenido)
valor = Σ (15x7 + 10x5 + 15x8 + 15x2 + 15x5 + 30x9) = 650

- La puntuación máxima a obtener en el factor 1 será de 1000 puntos. La puntuación base será de 300 puntos, ésta indica el valor obtenido como rendimiento base, obtener una puntuación superior a ella significa obtener una puntuación positiva.
- La puntuación que se obtenga a partir del valor estándar (300 puntos) se convertirá a la puntuación correspondiente en función de las tablas del anexo nº 1 del reglamento por pertenencia al grupo o subgrupo correspondiente y el GDP que se disfruta, según las puntuaciones máximas fijadas en él.



10. Las fases en las que se desarrolla la evaluación del rendimiento de los servicios o UA.

Las fases para el desarrollo de la evaluación del rendimiento son las siguientes:

1. **Fase de planificación** que consistirá en la identificación y definición de:
 - a. **los objetivos colectivos específicos** o individuales singularizados que serán propuestos por el personal responsable de cada uno de los servicios o UUAA y/o la Coordinación General Técnica de Innovación Organizativa y Gestión de Personas con la supervisión o autorización expresa de los órganos titulares de las correspondientes delegaciones, y en el caso de los singularizados por el personal superior inmediato de aquellas personas a las que se le asigne el correspondiente COI y la consiguiente autorización de la delegación que corresponda. Dichos objetivos se recogerán en los documentos identificados como COC o COI, según proceda. Cada uno de ellos contendrá, entre otros, la matriz de rendimiento.
 - b. **Los objetivos colectivos generales o corporativos** serán propuestos por la CGT tras las instrucciones o consulta a los órganos superiores correspondientes y en colaboración y coordinación con otros órganos directivos a la Comisión de Planificación y Evaluación del rendimiento de los Servicios, fijándose en ellos las prioridades municipales de la anualidad correspondiente, debiendo ser sometidos a la aprobación de la Junta de Gobierno Local.
2. **Fase de implantación y desarrollo.** Este periodo que comprenderá como norma general, el año natural debe comprender el conjunto de acciones y realizaciones de los objetivos, proyectos e indicadores de rendimiento o logro conducentes a la consecución de los objetivos fijados en la fase de planificación. Se articularán mecanismos de seguimiento para evaluar el grado de avance del cumplimiento de los objetivos, proporcionando puntual información a periodos regulares, normalmente en cada trimestre, a las unidades administrativas y de éstas a los órganos de coordinación y superiores.
3. **Fase de evaluación, cierre, revisión y mejora.**
 - a. Finalizado el periodo de desarrollo e implantación los Servicios que tengan asignada alguna tarea de evaluación en cualquiera de las matrices de rendimiento (tanto de objetivos colectivos generales como específicos) deberán enviar al Servicio de Evaluación de Servicios y Gestión de la Calidad la matriz de resultados de los Servicios evaluados antes del último día hábil del mes de enero.

Asimismo, será aplicable dicho plazo a aquellos Servicios o UUAA que deban remitir al Servicio de Evaluación de Servicios y Gestión de la Calidad la información requerida de algunos de los objetivos colectivos específicos.

Una vez recibida la documentación requerida, se procederá al análisis de la información recibida, comprobando y verificando la misma, principalmente, de la o las matrices.
 - b. Para una mayor eficacia de la inspección y evaluación la Jefatura mencionada en el apartado anterior o personal técnico de la misma podrán requerir o acceder en cualquier momento a los archivos, documentos y fuentes de información de la unidad analizada, pudiendo recabar la colaboración del personal a través de la vía jerárquica que corresponda.

11. Calendario y procedimiento del factor 1 de evaluación del rendimiento de los servicios.

1. El primer paso para la elaboración del factor 1 se inicia con la formulación de los objetivos colectivos anuales, éstos pueden ser generales o específicos. Los primeros se identifican y definen para la mayoría de los servicios o UA y los segundos pueden ser específicos de uno o varios servicios o UUAA.



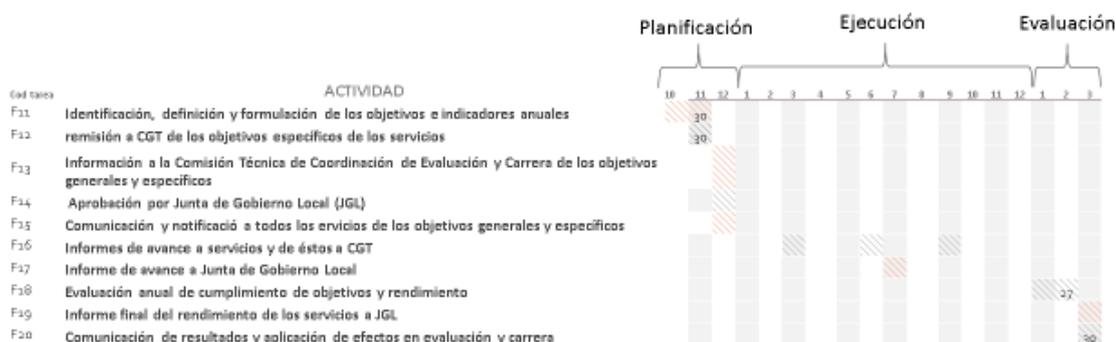
- a. **Los objetivos de carácter específico**, es decir, aquellos que son objetivos propios de los servicios o UA deberán estar identificados y definidos a lo largo de los meses de octubre a noviembre, finalizando el plazo de entrega de los mismos a la CGT el día 30 del mes indicado. Los objetivos colectivos específicos deberán ser remitidos en el formulario que se adjunta en el anexo nº 1.
 - b. **Los objetivos de carácter general**, es decir, que afectan a todos o a la mayor parte de los servicios o UA, será coordinada su identificación, definición y formulación por la CGT en función de las necesidades organizativas detectadas o que se le hayan transmitido como objetivos corporativos en coordinación con los órganos que corresponda, en el mismo plazo que el fijado para los objetivos de carácter específico.
2. Tanto los compromisos de objetivos colectivos generales como específicos deberán ser aprobados en el mes diciembre, los de carácter general por la Junta de Gobierno Local y los específicos por el titular de la correspondiente delegación, siendo la CGT la encargada de comunicar a todas las unidades los compromisos aprobados. De ello, se dará cuenta a la Comisión Técnica de Coordinación de la Evaluación del Desempeño y del Rendimiento y de la Carrera Profesional Horizontal.
 3. A efectos de que los servicios o UA puedan conocer la **evolución de los objetivos generales** de los que son responsables, por la Jefatura de Evaluación de Servicios y Calidad se remitirá:
 - a. Al final de cada trimestre, los resultados que se van obteniendo en la matriz de rendimiento con orientaciones para la mejora del logro de los resultados, si corresponde. Durante el primer y segundo año de implantación del Reglamento de Evaluación y Carrera Horizontal, en este apartado se dispondrá de un periodo transitorio, en el cual los informes de avance se comunicarán antes del 30 de junio, hasta que se disponga de las herramientas y aplicaciones necesarias para el control de los indicadores de rendimiento de los servicios y UUAA.
 - b. Cuando los objetivos sean los específicos serán los servicios o UUAA las que remitirán a la Jefatura indicada la evolución de los indicadores de los objetivos específicos de los que son responsables con las evidencias que demuestren dicha evolución, mediante informe o formulario del Anexo nº 2, antes del 30 de junio en el periodo transitorio y trimestralmente una vez superado éste. No obstante lo anterior, cualquier servicio o UA podrá ser requerido para la presentación de los informes de resultados en el momento que se estime oportuno por la CGT o a instancias del Servicio de Evaluación de Servicios y Gestión de la Calidad.
 4. La CGT remitirá informe del avance de resultados a la Junta de Gobierno Local, para su conocimiento y efectos en su caso, en el mes de Julio o cuando ésta lo requiera.
 5. Cuando existan objetivos individuales de carácter singularizado se procederá de la misma forma y procedimiento que en el caso de los objetivos colectivos específicos.
 6. A efectos de la **evaluación anual del rendimiento de los servicios o UA** se procederá de la misma forma que en el apartado 3 de este artículo en lo que respecta a las matrices de los objetivos generales y específicos, con los datos referidos a todo el año y por el mismo procedimiento. El plazo para la entrega al Servicio de Evaluación de Servicios y Calidad de los informes de objetivos específicos finalizará el último día del mes de febrero. Se realizará, a continuación, el informe anual correspondiente, una vez se disponga de todos los datos.
 7. Los datos e informes se elevarán a la Comisión de Planificación y Evaluación del Rendimiento por la Jefatura del Servicio de Evaluación de los Servicios y Gestión de la Calidad. Ésta resolverá la evaluación del rendimiento y la CGT dará traslado a la JGL del informe final.



8. Conforme al artículo 39 del Reglamento se comunicará al Servicio de Formación, Evaluación y Carrera a los efectos de carrera profesional horizontal, el cual deberá comunicar, asimismo, al Servicio de Personal los efectos a producir en GDP y retributivos que correspondan al personal incluido en el ámbito del reglamento antes del 30 de marzo, si procede.

Figura 4. Cronograma de tareas y procedimiento de la evaluación del compromiso de objetivos colectivos.

Cronograma de la evaluación de los compromisos de objetivos colectivos



12. Gestores de la evaluación del rendimiento de los Servicios o UUA.

En la gestión del proceso de evaluación del rendimiento se distinguen distintos roles con cometidos diferenciados:

1. La Coordinación General Técnica de Innovación Organizativa y Gestión de Personas cuyo cometido principal consiste en coordinar la planificación de los objetivos colectivos generales y específicos, la evaluación del rendimiento y el control y rendición de cuentas a los órganos superiores (Alcaldía, Delegaciones y JGL).
2. El Servicio de Evaluación de Servicios y Gestión de la Calidad cuyo cometido principal es la organización, gestión, seguimiento y revisión del proceso.
3. Los Servicios evaluadores que se determinen en los documentos de compromisos objetivos colectivos o específicos, que deberán remitir las evaluaciones que les corresponda efectuar en los plazos fijados al Servicio de Evaluación de Servicios y Gestión de la Calidad.
4. El personal responsable de los servicios o UUA, cuya misión consiste en la identificación, definición y formulación de los objetivos específicos e indicadores que en cada caso les corresponda informar, así como la colaboración en la planificación de los generales. Tiene, también, como misión el cumplimiento de los objetivos fijados tanto generales como específicos y facilitar la labor de inspección y evaluación y cuantas otras se le encomienden por la CGT o la Comisión.
5. La Comisión de Planificación y Evaluación del Rendimiento de los Servicios.

13. La Comisión de Planificación y Evaluación del Rendimiento de los Servicios (en adelante CPE).

1. La **misión** de ésta consistirá en coordinar la planificación y evaluar los resultados obtenidos por los distintos servicios o UUA, así como resolver las alegaciones o recursos que pudieran presentarse en esta materia. Entenderá, también, de las medidas que pudieran derivarse de



los resultados obtenidos y podrá proponer objetivos tanto generales como específicos para periodos posteriores de planificación y/o evaluación.

2. Funcionamiento de la CPE.

- a. En relación con el proceso de planificación. La CPE formulará los objetivos generales a propuesta de la CGT y supervisará los objetivos específicos propuestos por los distintos servicios y UUAA, una vez aprobadas ambas tipologías de servicios se elevarán a la JGL para su aprobación.
- b. La CPE realizará la evaluación a partir de los informes de la Jefatura de Evaluación de Servicios y Gestión de la Calidad. En éstos se analizarán los resultados obtenidos, basándose en la matriz o matrices de rendimiento.
- c. Los informes se elevarán a la CPE, determinando la puntuación lograda por los servicios o UUAA. La Presidencia de la CPE dará traslado de los resultados a los responsables de las unidades evaluadas, para que formulen, si lo estiman conveniente, las alegaciones que consideren oportunas en un plazo máximo de diez días.
- d. La CPE en base al informe de la Jefatura mencionada, y examinadas las alegaciones que pudieran presentarse, emitirá la calificación o puntuación definitiva sobre la actuación de las UUAA, así como las recomendaciones de mejora que estime oportunas. Las puntuaciones generarán efectos en la carrera horizontal conforme al Reglamento.
- e. Las puntuaciones obtenidas como las recomendaciones se comunicarán al personal responsable de las UUAA, al Servicio de Evaluación de Servicios y Gestión de la Calidad, al Servicio de Formación, Evaluación y Carrera a los efectos que corresponden conforme al Reglamento y a la CGT para su traslado a los órganos que corresponda.

3. La composición de la CPE.

La Comisión de Evaluación es un órgano colegiado con la misión encomendada en el artículo 13.1 de este documento de instrucciones. Su funcionamiento se regirá por los principios de objetividad, imparcialidad, no discriminación, independencia y profesionalidad de sus miembros en su actuación. Entre sus vocales deberán cubrirse las distintas áreas funcionales de la organización municipal, entendiendo que el área funcional es un instrumento de organización y de gestión de recursos humanos del ayuntamiento de València que consiste en la agrupación de servicios o UUAA que presentan competencias, servicios y actividades homogéneas o complementarias entre sí o se encuentran en un mismo ámbito. Estas áreas pueden o no coincidir con las áreas de gobierno municipales.

Composición:

Presidente/a:

Titular de la Coordinación General Técnica de Innovación Organizativa y Gestión de Personas o persona en quien delegue.

Coordinador/a:

Titular de la Secretaría del Área de Gobierno competente en materia de personal y del Área de Gobierno Interior.

Secretario/a de la CPE:

Titular de la Jefatura de Servicio de Evaluación de Servicios y Gestión de la Calidad.

Vocales:

Titular de la Secretaría del Área de Desarrollo Humano.



Titular de la Secretaría del Área de Desarrollo Urbano y Vivienda.

Titular del Órgano de Contabilidad y Presupuestos.

Titular de la Jefatura de Servicio de Formación, Evaluación y Carrera.

Funcionaria/o de la Coordinación General Técnica que ostente competencias en materia de organización e innovación.

Titular de la Jefatura la Policía Local.

Titular de la Jefatura del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios.

Las personas que formen parte de la Comisión habrán de ostentar la condición de personal funcionario de carrera. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, teniendo la Presidencia voto de calidad en caso de empate.

14. Efectos de la evaluación del rendimiento de los servicios.

1. Los resultados obtenidos en el factor 1 podrán tener para las unidades evaluadas los siguientes efectos:
 - a. La formulación de propuestas de modificación de la estructura orgánica.
 - b. La formulación de propuestas para la mejora del funcionamiento de la unidad.
 - c. La formulación de propuestas de formación para el personal de la unidad si se detectan necesidades formativas en el análisis de los resultados obtenidos.
2. Los resultados obtenidos en el factor 1 podrán tener efectos para las personas integrantes de las unidades evaluadas.
 - a. La puntuación obtenida por la unidad se aplicará a cada uno de los miembros de la misma en proporción al tiempo realmente trabajado, produciendo en carrera los efectos que correspondan.
 - b. Se podrán formular y acordar acciones formativas o de mejora o de transferencia de conocimientos u otras acciones que se consideren oportunas al personal de la unidad que lo requiera, ello deberá integrarse en el plan de mejora individual o en el plan de mejora de la unidad correspondiente al factor 5.

15. Disposición transitoria. Implantación progresiva.

Para la implantación de la evaluación del rendimiento se procederá de manera progresiva entre los ejercicios 2017 y 2018, debiendo completarse la plena implementación en diciembre de 2018.

16. Disposición final.

Se faculta al Delegado del Área de Govern Interior para que dentro del ámbito de sus competencias, dicte las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de estas instrucciones.



ANEXO Nº 1. FORMULARIO PARA LA REMISIÓN DE OBJETIVOS COLECTIVOS ESPECÍFICOS DE LOS SERVICIOS O UAA.

 AJUNTAMENT DE VALÈNCIA <small>ÀREA DE GOVERN INTERIOR COORDINACIÓ GENERAL D'INNOVACIÓ ORGANITZATIVA I GESTIÓ DE PERSONES</small>	Compromisos de Objetivos Específicos	AÑO											PESO (4)	Evalu (5)	Fuente de Información (6)	
	Ajuntament de València	Factor 1. Evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal														
MATRIZ DE RENDIMIENTO																
Objetivos Colectivos Específicos (1)	Indicadores (2)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
(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) Señalar aquellos indicadores que sirven para medir el nivel de cumplimiento de cada objetivo.				*Columnas del 0 al 10: escalar la puntuación que corresponde al nivel de cumplimiento de cada indicador, siendo el nivel 3 el rendimiento mínimo deseado.									(4) Fijar el peso que corresponde a cada indicador, debiendo sumar todos ellos el 100%	(5) Determinar el Servicio que debe evaluar el cumplimiento del objetivo.	(6) Aplicación o repositorio de la que extraer la información para la evaluación.



ANEXO Nº 2. FORMULARIO PARA LA REMISIÓN DE LOS RESULTADOS PROPIOS DE CADA SERVICIO O UA EN LA EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS COLECTIVOS ESPECÍFICOS DE DICHO SERVICIO O UNIDAD.

 AJUNTAMENT DE VALÈNCIA ÀREA DE GOVERN INTERIOR COORDINACIÓ GENERAL D'INNOVACIÓ ORGANITZATIVA I GESTIÓ DE PERSONES	Compromisos de Objetivos Específicos	AÑO										PESO (4)	Evalua (5)	Fuente de Información (6)		
	Ajuntament de València	Factor 1. Evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal														
	MATRIZ DE RESULTADOS															
Objetivos Colectivos Específicos (1)	Indicadores (2)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
(1) Trasponer los objetivos colectivos específicos señalados en la Matriz de rendimiento, Anexo nº1	(2) Trasponer los indicadores señaladas en la Matriz de rendimiento, Anexo nº 1				*Columnas del 0 al 10: fijar la puntuación que corresponde al nivel de cumplimiento de cada uno de los objetivos establecidos.								(4) Trasladar el peso fijado en la Matriz de rendimiento, Anexo nº 1	(5) Trasladar el Servicio que debe evaluar según la Matriz de rendimiento, Anexo nº 1.	(6) Trasladar la aplicación o repositorio de la que extraer la información para la evaluación fijada en la Matriz de rendimiento, Anexo nº 1.	