

Reglamento de evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal (BOP de 16 de agosto de 2024)

Características generales del Reglamento



Resulta de aplicación (artículo 2) a quienes prestan servicios efectivos como:

- Personal funcionarios de carrera.
- Personal funcionario interino.
- Personal laboral fijo.
- Personal laboral temporal.



Regula la **evaluación del desempeño**, como el procedimiento mediante el cual anualmente se valorará la conducta profesional y se medirá el rendimiento o el logro de resultados del personal. Tendrá carácter obligatorio para todo el personal con independencia de su incorporación o no, al sistema de carrera profesional horizontal (artículo 12).



Regula la **carrera profesional horizontal**, como un reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado, mediante la progresión a través del ascenso en un sistema de tramos o niveles, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo dentro de cada Subgrupo o Grupo de titulación. Es voluntaria, individual y retribuida, según el nivel de carrera reconocido (artículo 4).



La **estructura de la carrera profesional** consiste en un sistema de niveles de ascenso. Cada uno de los niveles, se organiza a su vez, en escalones de desarrollo profesional (artículo 5). Cada escalón de progreso profesional supone haber permanecido en servicio activo durante cada año natural, y haber obtenido un resultado positivo la evaluación del desempeño de dicha anualidad.

NIVEL I							NIVEL II							NIVEL III							NIVEL IV												
Escalones de desarrollo profesional:	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7					
Años de ejercicio:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33



Establece como requisito, en el momento en el que se solicite el reconocimiento de un nuevo nivel, **una puntuación mínima** que deberá alcanzarse en el proceso de valoración, respecto de aquella información que conste en el expediente personal, y que estará referida a las siguientes áreas: formación, transmisión, innovación y difusión del conocimiento, y puestos de especial dificultad de desempeño (artículo 18).



El sistema de evaluación del desempeño, y el modelo de carrera profesional horizontal previstos en este Reglamento, se **implantará de manera progresiva**, con objeto de facilitar la adaptación de la Institución al nuevo sistema (disposición transitoria tercera).

- En 2024 los niveles I y II se solicitarán tal y como se venían realizando hasta la fecha.
- En 2025 y 2026 habrá una adaptación al nuevo sistema de evaluación del desempeño.
- En 2027 comenzará a exigirse un % de la puntuación mínima para el acceso a un nuevo nivel.



Con carácter excepcional, **en 2024 se podrá solicitar el reconocimiento del nivel III** al personal en servicio activo que a fecha 31 de diciembre de 2023 hubiese cumplido 19 años de ejercicio profesional (disposición transitoria primera). Deberá acompañar a su solicitud de una evaluación del desempeño en el puesto de trabajo, consistente en un análisis de necesidades y propuestas de mejora, validada por su Jefatura de Servicio o, en su caso, responsable directo. Se habilitará el procedimiento, plazo y modelo de evaluación para solicitar el reconocimiento del citado nivel.



Con carácter excepcional, **en 2025 se podrá solicitar el reconocimiento del nivel IV** al personal en servicio activo que a fecha 31 de diciembre de 2024 hubiese cumplido 26 años de ejercicio profesional (disposición transitoria segunda). Deberá acompañar a su solicitud de una evaluación del desempeño en el puesto de trabajo, consistente en un análisis de necesidades y propuestas de mejora, validada por su Jefatura de Servicio o, en su caso, responsable directo. Se habilitará el procedimiento, plazo y modelo de evaluación para solicitar el reconocimiento del citado nivel.

Evaluación del desempeño



El **informe de evaluación del desempeño** es el documento que contendrá la valoración individual realizada por la persona evaluadora, preferentemente antes de finalizar el año natural, y será remitido, al Área de Recursos Humanos y Régimen Interior, al comienzo del año siguiente (artículo 13).



La evaluación del desempeño **tendrá carácter individual**, la realizará con carácter general, la persona titular del Servicio o responsable de la unidad administrativa asimilada a la que esté adscrito la persona ocupante del puesto (artículo 16). Se habilitará un aplicativo informático para realizarla.



El resultado de la evaluación del desempeño, **será positiva o negativa**. La evaluación del desempeño, atenderá a dos aspectos evaluables (artículo 17 y anexo I):

- Conducta profesional, donde será objeto de consideración:
 - El componente "desempeño de la tarea"
 - El componente "desempeño contextual y organizacional"
- Cumplimiento de objetivos, tanto individuales como colectivos.



Los resultados de la evaluación del desempeño tendrán efectos en la progresión en la carrera profesional, en la percepción de retribuciones complementarias de carácter variable, criterios para la provisión de puestos de trabajo, continuidad en el puesto de trabajo, y valoración de las necesidades formativas, incluyendo las de carácter obligatorio, en los términos que se determinen (artículo 12).

Carrera profesional horizontal



Existirán **4 niveles**, y para acceder a los mismos, entre otros requisitos, se precisa del siguiente tiempo mínimo de ejercicio profesional:

- Nivel I: 5 años de ejercicio profesional para el acceso.
- Nivel II: 12 años de ejercicio profesional para el acceso.
- Nivel III: 19 años de ejercicio profesional para el acceso.
- Nivel IV: 26 años de ejercicio profesional para el acceso.



El personal procedente de **otra Administración** (artículo 2) también tendrá derecho a la carrera profesional horizontal (el procedimiento será distinto en función de si tiene o no reconocida la carrera en su Administración de origen).



Cuando se solicite el reconocimiento de un nuevo nivel, (artículo 11 y anexo II) se verificará el tiempo mínimo de ejercicio profesional, la permanencia en servicio activo durante cada año natural anterior, haber obtenido un resultado positivo en la mayoría de las evaluaciones del desempeño, así como la puntuación mínima requerida en el proceso de valoración que se realizará en ese momento (según información que conste en el expediente personal).

Requisitos de acceso	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
Tiempo de ejercicio profesional	5 años de ejercicio profesional para el acceso	12 años de ejercicio profesional para el acceso	19 años de ejercicio profesional para el acceso	26 años de ejercicio profesional para el acceso
Superados los escalones de desarrollo profesional (en servicio activo durante cada año natural, y resultado positivo en al menos 4 de las 7 evaluaciones del desempeño en cada nivel)	evaluación positiva en el año anterior	7 escalones de desarrollo profesional	7 escalones de desarrollo profesional	7 escalones de desarrollo profesional
Puntuación mínima requerida en el proceso de valoración por grupo de clasificación	A1	110 puntos	110 puntos	110 puntos
	A2	100 puntos	100 puntos	100 puntos
	B	90 puntos	90 puntos	90 puntos
	C1	80 puntos	80 puntos	80 puntos
	C2	70 puntos	70 puntos	70 puntos
AP	60 puntos	60 puntos	60 puntos	60 puntos



Para **percibir el importe asignado a cada grupo/subgrupo**, (artículo 10) será requisito haber permanecido un tiempo mínimo en dicho grupo/subgrupo (en su defecto, se tendrá derecho al abono del importe correspondiente a otro grupo/subgrupo inferior en el que se cumplan los requisitos):

- Nivel I: 3 años en servicio activo en el grupo/subgrupo.
- Nivel II: 6 años en servicio activo en el grupo/subgrupo.
- Nivel III: 9 años en servicio activo en el grupo/subgrupo.
- Nivel IV: 12 años en servicio activo en el grupo/subgrupo.