

**CURSO SOBRE EL DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA  
CARRERA HORIZONTAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE  
LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD  
AUTÓNOMA DE LA RIOJA Y SUS ORGANISMOS  
AUTÓNOMOS**



**La Rioja**

Hacienda y  
Administración Pública

Función Pública

## 1.- INTRODUCCIÓN.

El objeto del presente curso es dar a conocer el Decreto que desarrolla la carrera horizontal del personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Rioja y sus Organismos Autónomos.

Aunque no es objeto específico del curso vamos a dar una visión general de la evaluación del desempeño, porque aunque el Decreto regule únicamente la carrera profesional horizontal, dejando la evaluación del desempeño como instrumento mediante el que se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados del personal funcionario para que sea objeto de regulación en otra norma, la evaluación del desempeño es una herramienta clave para diseñar una carrera profesional horizontal de carácter voluntario, que posibilita el progreso profesional y la mejora retributiva sin cambiar de puesto de trabajo.

**La evaluación del desempeño** en el modelo de carrera profesional del presente Decreto constituye tanto un requisito de acceso a los diferentes grados de carrera, como causa de revisión de la permanencia en los grados II, III y IV de carrera, y aunque, como prevé la disposición transitoria Primera, la acreditación de evaluaciones positivas no será exigible hasta que se regule la evaluación del desempeño, consideramos que es pertinente dicha visión general de la evaluación del desempeño.

Es importante intentar dejar claro que **carrera horizontal y evaluación del desempeño son cosas distintas** y tienen efectos diferentes, aunque en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) se regulen en el mismo capítulo, el II del Título III, que lleva como rúbrica “*Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño*”.

*Una diferencia sustancial entre ambas figuras es que la adhesión a la carrera horizontal, que conlleva la evaluación del desempeño, es voluntaria para el empleado público, mientras que la evaluación del desempeño es de aplicación obligatoria.*

El EBEP establece la evaluación del desempeño y reconoce el derecho a la carrera profesional, remitiendo su regulación a las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

En desarrollo de dicha previsión, el artículo 32 bis de la Ley 3/1990, de 29 de junio-introducido por el artículo 46 de la Ley 3/2017, de 31 de marzo de medidas fiscales y administrativas para el año 2017- regula la carrera horizontal del personal funcionario de carrera e introduce una serie de principios rectores acordes a los artículos 16.3 a), 17 a), 20 y 24 a) del EBEP.

En cumplimiento de la habilitación normativa contenida en el apartado 4 del citado artículo 32 bis de la Ley 3/1990 (el sistema de grados se regulará mediante decreto, que establecerá los requisitos, la forma de acceso y el régimen retributivo de los mismos), se dictó el Decreto 50/2017, de 20 de diciembre, por el que se regula la carrera horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración general de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.

Al amparo de dicho Decreto se han realizado convocatorias desde 2017 a 2021, de procedimientos de valoración de los bloques de la evaluación del desempeño regulada en el Decreto 50/2017, que se han traducido en el reconocimiento anual del grado I de carrera horizontal al personal que cumplía con los requisitos establecidos por la normativa aplicable.

La experiencia de estos años ha puesto de manifiesto la necesidad de mejorar la regulación de la carrera profesional, con el fin de que cada empleado conozca con exactitud y antelación suficiente que se le exige para progresar de dicho grado sin cambiar de puesto de trabajo.

Como ya hemos señalado el Decreto no regula la evaluación del desempeño. Será otra norma jurídica la que lo regule, pero ese carácter de herramienta clave para diseñar una carrera profesional horizontal es lo que nos lleva a dar una visión general de la evaluación del desempeño.

## **2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**

### **2.1 Introducción.**

---

*En el artículo 20.1 del EBEP se define la evaluación del desempeño como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.*

---

La evaluación del desempeño, como el procedimiento para la medición y la valoración de la conducta y el rendimiento de los empleados públicos, es un subsistema de gestión de los recursos humanos de las administraciones

públicas. Es uno de los elementos más novedosos del EBEP, ya en la versión de la Ley 7/2007, de 12 de abril. Como señala Francisco de Miguel Pajuelo (Comentarios a la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado Público, ed. Thomson Aranzadi), la evaluación del desempeño de los puestos de trabajo no ha formado parte de la tradición gestora pública de la Administración Pública Española. Las razones, a juicio del citado autor son de muy variada índole, desde la consideración tradicional del empleo público como algo diferente, que es muy difícil de medir y cuantificar, y conectado con ello la ausencia de parámetros reales para la evaluación, la desconexión de cualquier sistema de estas características con la provisión de puestos de trabajo y la carrera del funcionario, y, sobre todo, con la estructura retributiva impedián que un sistema de estas características tuviese virtualidad real en la función pública tradicional.



No quiere decirse -continúa el citado autor- que en la función pública sea indiferente el comportamiento de los empleados públicos, pues evaluaciones informales existirán siempre y tendrán sus consecuencias. Lo que no ha existido nunca es un método objetivo y sistemático para realizar dicha evaluación. En realidad todos sabemos quién trabaja bien y quien lo hace peor, pero es un conocimiento no sistemático de desempeño por lo que los datos conocidos sobre el rendimiento de los empleados públicos son generalmente despreciados por la falta de consecuencia sobre la carrera profesional del empleado.

La primera vez que se habla de evaluación del desempeño en la Administración Pública Española fue en 2005 y lo hizo la Comisión encargada del estudio y preparación del EBEP, que en su Informe de abril de 2005 consideraba que la evaluación del desempeño debe ser un elemento central de cualquier reforma modernizadora de las administraciones públicas. Asimismo sostenía que, aun reconociendo que la evaluación del desempeño

no ha formado parte de nuestra cultura administrativa hasta ahora, el EBEP debería establecer la obligatoriedad de organizar sistemas de evaluación del desempeño de los empleados de todas las administraciones públicas, garantizando la objetividad e imparcialidad mediante la previa determinación de criterios objetivos, transparentes y previsibles de evaluación.

En sintonía con el mencionado Informe de la Comisión para el estudio y preparación del EBEP, la evaluación del desempeño se contempla como “elemento fundamental” por la propia exposición de motivos del Estatuto aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril. Añade que las administraciones públicas deberán establecerla a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia y adelanta que la evaluación periódica deberá tenerse en cuenta a los efectos de la promoción en la carrera, la provisión y el mantenimiento de los puestos de trabajo y para la determinación de una parte de las retribuciones complementarias, vinculadas precisamente a la productividad o al rendimiento.

El EBEP mantiene en su articulado el carácter relevante otorgado a la evaluación del desempeño en su exposición de motivos quedando configurada como un elemento transversal que se encuentra presente en seis títulos, seis capítulos y diecisiete artículos distintos vinculándose a los derechos individuales del empleado en el artículo 14, a la remuneración (a través de una parte variable en función de los resultados), a la política de formación (que pretende cubrir las insuficiencias evidenciadas por el modelo personalizando los programas de formación, a la carrera horizontal, a la provisión y continuidad en el puesto de trabajo y es uno los apartados constitutivos de las materias de negociación colectiva.

## **2.2. Concepto de desempeño.**

Es frecuente que el concepto de desempeño se confunda con rendimiento, pero no es exactamente lo mismo.

Según el Diccionario de la Real Academia de la lengua Española,

***Desempeñar** es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio; ejercerlos.*

***Rendimiento:** es el producto o utilidad que rinde o da alguien a algo, y también la proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados.*

De estas definiciones se desprende que si bien el término desempeño se asocia directamente a las personas y al modo en que realizan una labor o cometido, el rendimiento se relaciona en mayor medida con variables economicistas o de negocio.

Pero ambos conceptos comparten connotaciones de resultado o ejecución, porque desempeñando un puesto de trabajo, se produce algo, se rinde algo y en la práctica es difícil desvincular la íntima conexión existente entre la actividad de la persona y el resultado que se produce en la organización derivada de la misma.

En el artículo 20.1 del EBEP se define la evaluación del desempeño como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

El EBEP considera susceptible de medición y valoración dos elementos que no son lo mismo:

- 1.- Conducta profesional.
- 2.- Rendimiento o logro de resultados.

### **2.3. La evaluación del desempeño en el EBEP.**

Hemos señalado que el EBEP configura la evaluación del desempeño como un elemento transversal que tiene consecuencias en cadena sobre varios de los subsistemas de gestión de personal. Nos vamos a detener en dos artículos.

Hay que citar en primer lugar el artículo 14 que detalla los derechos individuales de los empleados públicos, uno de los cuales viene definido en el apartado c):

El derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

*Carrera profesional y promoción interna son pues, dos mecanismos independientes y compatibles.*

Aunque no se refiere al derecho de los empleados públicos correlativo al deber de la Administración de implantar sistemas que permitan la evaluación del desempeño, implícitamente está reconociendo el derecho de los empleados públicos a la implantación de sistemas objetivos de evaluación.

En el plano de generalidad en que se mueve el EBEP en cuanto a la evaluación del desempeño, sus preceptos no van más allá del establecimiento de normas generales, que habrán de ser concretadas y desarrolladas por la normativa de desarrollo. Esas normas generales vienen establecidas en el artículo 20, y son las siguientes:

1. **Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.** 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.
2. **Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación** y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.
3. **Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación** en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.
4. **La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño** de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.
5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso **requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño** de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.

El artículo 20 se encuentra en el Capítulo II del Título III, por lo que de conformidad con lo dispuesto en la disposición final Cuarta producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de FP que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

Veamos brevemente cada apartado del artículo 20 EBEP:

---

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados. 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 este primer apartado se desprende lo siguiente:

- Implantar un sistema de evaluación es una obligación para todas las administraciones públicas. **La evaluación del desempeño no es potestativa, sino preceptiva.**
- La evaluación del desempeño se define como un **sistema**, es decir, algo compuesto de varias partes, y como un procedimiento regulado. La referencia al término sistema hace hincapié en la necesidad de integrar diferentes componentes para generar un instrumento integrado y claramente orientado a apoyar la carrera administrativa.
- Señala qué es lo que va a ser objeto de medición o valoración: la conducta profesional por una parte, y el rendimiento o el logro de resultados, por otra. Se habla de **medir y valorar**. Toda medición supone establecer una estimación objetiva de los resultados, lo que hace necesario identificar las actividades y objetivos que cada persona debe desarrollar en su puesto. Igualmente se hace necesario establecer y conocer los criterios cuantitativos con los que serán valorados los resultados. Por su parte la valoración de los resultados de la medición supone establecer una estimación cualitativa de los mismos, que hace necesario establecer previamente los criterios con los que serán medidos los resultados.



- Reconoce la diferencia conceptual entre evaluación del desempeño y evaluación del rendimiento. **No es lo mismo valorar conductas que valorar los rendimientos.**
- 

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

---

Aunque el EBEP habla de criterios, en realidad son principios. Son los principios que presiden cualquier actividad de la Administración Pública. Este apartado nos recuerda que los sistemas de evaluación del desempeño deben ser **objetivos**, es decir que deben sujetarse a criterios de medición establecidos de antemano, **imparciales**, que deben evitar cualquier sesgo derivado de simpatías personales o profesionales, **no discriminatorios** en el sentido constitucional del concepto, y que deben aplicarse sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos, derechos que el mismo EBEP detalla en los artículos 14 y 15.

Sin estas características no se puede hablar de evaluación del desempeño, ya que una de las metas básicas de la evaluación del desempeño es asegurar la objetividad, la imparcialidad y la no discriminación en todas aquellas decisiones administrativas que tienen que ver con la carrera profesional y con las retribuciones.

De especial interés es el criterio de la **transparencia**, indicando que, como es obvio, deben ser conocidos por todos antes de su aplicación.

---

3. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.

---

El EBEP es una ley básica que debe ser desarrollada por cada Administración Pública. Este desarrollo tiene que incluir **obligatoriamente** los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, es decir, qué resultados han de alcanzarse en la evaluación y durante cuánto tiempo para que un funcionario

pueda progresar en los grados que para su subgrupo de clasificación establezca la ley de la Administración a la que pertenezca.

*El EBEP configura la carrera horizontal como una progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Es un modelo de grados o categorías que se adquieren sucesivamente mediante la correspondiente evaluación y que permiten el desarrollo de las mismas funciones.*

Tiene que incluir también los efectos en la **formación**, que pueden ir desde la inclusión en los planes de formación correspondientes de los cursos o acciones formativas que se estimen convenientes a la vista de los resultados globales de la evaluación hasta la exigencia de formación individual específica para superar evaluaciones del desempeño poco satisfactorias.

Tiene que incluir también los efectos en la **provisión de puestos de trabajo**, o sea, qué resultados se exigirán o se considerarán méritos a la hora de obtener un puesto de trabajo.

Y tiene que incluir los efectos en la percepción de las **retribuciones complementarias** previstas en el artículo 24.

El artículo 24 del EBEP dice que la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada administración pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
- b) El grado de interés, iniciativa y esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

Lógicamente no se precisa cuál será la intensidad de estos efectos que corresponde establecer a cada Administración Pública en el ámbito de sus competencias.

- 
4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.
- 

Este apartado establece una vinculación del puesto obtenido al resultado de la evaluación del desempeño que necesariamente debe realizarse.

*Los malos resultados en la evaluación durante un período indeterminado (que tendrá que prever la normativa de desarrollo) supondrán la pérdida de un puesto obtenido por concurso.*



Esta regulación que contiene el apartado cuarto del artículo 20 del EBEP es más acertada que la contenida en el artículo 20.1 e) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto cuando prevé la remoción del puesto obtenido por concurso por incapacidad para su desempeño. Se establece ahora una vinculación positiva del puesto obtenido al resultado de la evaluación del desempeño que necesariamente debe realizarse, y no consiste ya en un expediente individualizado que se parece más a una sanción disciplinaria que a un procedimiento de remoción del puesto. Además, en el EBEP se siguen respetando los principios de contradicción y motivación de la resolución.

Esta previsión da idea de la importancia de la evaluación del desempeño.

- 
5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.
-

Este apartado pone de manifiesto la importancia que la evaluación del desempeño tiene en el modelo de función pública del EBEP porque:

Sujeta a la evaluación del desempeño la misma existencia de la carrera horizontal y de las retribuciones complementarias del apartado c) del artículo 24, es decir, la productividad al establecimiento previo de un sistema de evaluación del desempeño.

## **2.4. Ámbito subjetivo de la evaluación del desempeño.**

Es claro que en el proceso de evaluación del desempeño deben existir al menos dos actores, los evaluadores y los evaluados, a los que puede unirse algún comité de garantías y derechos de la evaluación del desempeño.

Por lo que respecta a los evaluadores, ante la ausencia de regulación por el EBEP en este punto, serán las leyes de función pública las que determinen quién va a desempeñar este rol. Lo normal será que los evaluadores sean los superiores inmediatos de los evaluados, aunque otras modalidades a adoptar pueden implicar que la evaluación efectuada por el superior jerárquico se contraste con la de los propios evaluados –autoevaluación- o que se realice una evaluación de 360º, en la que los evaluados lo sean por parte de compañeros, subordinados e incluso administrados; o bien que sea un órgano colegiado, como una comisión de evaluación, quien lleve a cabo la evaluación. En cuanto a los evaluados, son el objeto de la evaluación, y como ya hemos señalado, ya a diferencia del acceso al sistema de carrera horizontal, es obligatoria para todos los empleados públicos.

## **3.- LA CARRERA PROFESIONAL.**

Hemos visto que el EBEP consagra la consideración de la carrera administrativa como uno de los derechos de los funcionarios aplicable a todos ellos y vinculando con ello a todas las leyes de desarrollo.

La carrera profesional, entendida como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional es un sistema de promoción diferente e independiente de la llamada carrera administrativa o de ascenso dentro de la estructura jerárquica de la Administración. El EBEP se limita atribuir a las leyes de función pública que se dicten en su desarrollo, la responsabilidad de implantar el sistema de carrera aplicable en su ámbito con sujeción a unos principios mínimos básicos y comunes que pueden materializarse en la modalidad de carrera **horizontal** (consistente en la progresión de grado, categoría o escalón sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo) o **vertical** (que implica un ascenso en la

estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión previstos en el Capítulo III de Título V EBEP).

Respecto a la carrera horizontal, el legislador de desarrollo debe articular sistemas de grados, categorías o escalones de ascenso y fijar una remuneración a cada uno de ellos de manera que el paso de un grado a otro exija la valoración de ciertos parámetros, entre ellos el resultado de la evaluación del desempeño.



Vamos a hablar brevemente de lo que ha venido siendo hasta ahora el modelo español de carrera administrativa previsto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública, que es el que pervive todavía en aquellas Administraciones Públicas donde todavía no se haya desarrollado el EBEP. El modelo vigente todavía derivado de la Ley de 1984 se articula sobre las siguientes coordenadas:

**1.- El ingreso en la función pública se realiza en un Cuerpo determinado**, pero no hay una adscripción expresa de los puestos de trabajo a los distintos Cuerpos, sino una adscripción indistinta de los puestos de trabajo para todos los funcionarios salvo excepciones que determinen las RPT, las que determinan qué Cuerpos pueden desempeñar determinados puestos de trabajo.

**2.- Los Cuerpos y escalas de funcionarios se clasifican en 5 grupos de clasificación**, según la titulación exigida para el ingreso en los diferentes Cuerpos y Escalas. La pertenencia a un grupo determina los

puestos a los que se puede acceder dentro del intervalo de niveles correspondiente.

**3.- La asignación de un nivel a todos y cada uno de los puestos de trabajo (del 1 al 30).** El nivel del puesto de trabajo desempeñado determina la cuantía de su complemento de destino y además le permite alcanzar un grado personal. El grado se adquiere por el desempeño durante cierto tiempo de puestos de trabajo de un nivel determinado. Una vez adquirido un grado personal la consolidación sucesiva de grados más elevados requiere el desempeño de puestos de niveles superiores y para evitar subidas demasiado bruscas se prescribe que sólo pueden consolidarse niveles de dos en dos cada dos años de servicios continuados. Además de ello el grado consolidado evita que a los funcionarios cesados en puestos de libre designación pueda asignársele un puesto inferior en más de 2 niveles a los de su grado consolidado y en cualquier caso siempre cobrará el complemento de destino correspondiente a su grado personal.

Las garantías jurídicas de esta carrera administrativa en sentido estático aparecían ligadas originariamente, en 1984, al principio de correspondencia entre el grado y los puestos de trabajo. Sin embargo este criterio fue matizado tras la reforma de la LMRFP por la Ley 23/1988, que supuso la derogación de este criterio de ordenación que asemejaba el grado a una especie de categoría personal.

A partir de este momento la Administración puede adscribir al funcionario, por necesidades del servicio a otro puesto, siempre y cuando el que ocupaba tuviera el carácter de no singularizado. El nuevo puesto ha de tener la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y específico e igual forma de provisión, sin que pueda conllevar cambio de localidad. Junto a esta posibilidad, está la de supresión del puesto de trabajo e incluso la puesta en marcha de mecanismos legales para desposeer al funcionario de su puesto derivado de causas sobrevenidas, bien por una alteración del puesto, bien por falta de capacidad sobrevenida del funcionario, o por la aprobación de un Plan de Empleo.

En estos casos, salvo que el funcionario obtenga o mientras obtiene un nuevo puesto mediante concurso o libre designación la solución prevista es la de adscripción provisional a otro puesto, en cuyo caso sólo puede exigir que sea del mismo Cuerpo o Escala e indirectamente también del mismo grupo e titulación e intervalo de niveles, garantizándole, si deriva de alteración del contenido o supresión del puesto, las retribuciones complementarias correspondientes al puesto de origen durante 3 meses.

*Junto a esta carrera en sentido estático, hay una carrera en sentido dinámico* que se articula a través de:

**1.- El concurso**, que es el sistema normal y habitual de provisión de puestos de trabajo y consiste en la designación del candidato más idóneo para ocupar un puesto de trabajo, previa convocatoria de sus bases y baremación de los méritos alegados por los candidatos, y posterior selección de quien tiene mayor puntuación. Esta técnica tiene un tratamiento distinto en el concurso específico, a utilizar cuando lo aconseje la naturaleza de los puestos a cubrir.

**2.- La libre designación**, que es un sistema excepcional, reservado para los puestos de mayor nivel.

**3.- Otras formas de provisión menos habituales** como la redistribución de efectivos, la reasignación, la movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo, la adscripción provisional o la comisión de servicios, las misiones de cooperación internacional y la atribución temporal de funciones.

**4.- La promoción interna** que consiste en el ascenso funcional de un Cuerpo o Escala perteneciente a un grupo de titulación inferior a otro inmediatamente superior, a través de los procedimientos selectivos correspondientes. Para ello el funcionario tiene que acreditar 2 años de servicio en el Cuerpo de procedencia y cumplir el requisito de titulación.

Esta posibilidad no existe para los Cuerpos y escalas del Grupo A1.

Este modelo unitario es el que ha estado vigente en la generalidad de las administraciones públicas españolas y continúa en la medida en que no se acometa el desarrollo del EBEP. Un modelo en que las garantías de la carrera administrativa en sentido dinámico no son muchas, ya que no existe un derecho propiamente dicho a hacer carrera, sino que ésta depende de cuales sean las necesidades organizativas y la disponibilidad de la Administración: se plantea en clave de potestades administrativas más que en términos de derechos.

Además la importancia que el grado tiene en el sistema retributivo es prácticamente nula pues sólo influye en el complemento de destino y la importancia de este concepto en el conjunto retributivo es muy escasa.

Por otra parte la adscripción indistinta de los puestos de trabajo para todos los funcionarios permite el sucesivo desempeño de distintos puestos de trabajo,

que permitía obtener una mejora retributiva, aunque no siempre se poseyera una especial calificación para la realización de las tareas propias de cada uno de los puestos.

Este modelo de ascenso profesional no es viable en aquellas Administraciones que carecen de puestos suficientes para la promoción de sus empleados.

Se hacía necesario por tanto una nueva concepción de carrera que aúne elementos de progresión vertical y horizontal. En otras palabras, junto al ascenso a puestos de rango superior, el ascenso en el nivel profesional y económico debe resultar igualmente de la valoración positiva del rendimiento de los empleados públicos en el desempeño de un mismo puesto de trabajo

En este sentido, el EBEP apuesta por un sistema de gestión del empleo público en el que se conserva la gestión de los puestos de trabajo y se introduce una orientación a la gestión de las personas. Así, la exposición de motivos dice:

---

*El Estatuto Básico permite que se configuren modelos de carrera horizontal desvinculada de los cambios de puesto de trabajo y basada en el desarrollo de competencias y de rendimiento.*

---

Frente al modelo unitario derivado de la Ley de 1984, el EBEP articula un modelo abierto, flexible y dispositivo. Por primera vez un texto normativo define la carrera profesional: *un conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad* (artículo 16.2 EBEP)



Queda además reconocida como derecho individual, aunque sometido a la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

El EBEP no contiene una regulación cerrada, ni una fórmula o estructura aplicable al conjunto de administraciones públicas. El artículo 16.3 establece que las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional en cada ámbito, que podrán consistir, entre otras en la aplicación aislada o simultánea de alguna de las siguientes modalidades:

- a) Carrera horizontal:
- b) Carrera vertical
- c) Promoción interna vertical
- d) Promoción interna horizontal.

El EBEP da libertad a las distintas normas de desarrollo para que configuren el concreto modelo de carrera. Pueden optar por modelos de carrera totalmente vertical u horizontal o cualquier combinación intermedia, o incluso otras distintas.



#### **4.- LA CARRERA HORIZONTAL.**

La carrera horizontal consiste en *la progresión voluntaria de grado, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, previa convocatoria al efecto y a instancia del personal interesado*. A estos efectos se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y transferidos y el resultado de la evaluación del desempeño (artículo 3 Decreto).

Este es el concepto que da el artículo 16.3 a) EBEP y también el artículo 32 bis de la Ley 3/1990, de 29 de junio, de FP de La Rioja. En esta primera aproximación vemos que el resultado de la evaluación del desempeño despliega efectos sobre la carrera horizontal. Por esta razón, creemos que había que dar una visión general sobre ella, para después centrarnos en el sistema de carrera horizontal regulado en el Decreto.

La carrera horizontal, consiste según el artículo 16.3 a) del EBEP en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Esta modalidad es muy importante para funcionarios con carreras planas, esto es que estén toda su vida laboral en el mismo puesto de trabajo, u ocupan muy pocos puestos a lo largo de toda ella. Esto se da en Administraciones como los pequeños ayuntamientos, pero también en ámbitos concretos de grandes Administraciones, donde también hay empleados cuyas posibilidades de carrera vertical, de promoción interna vertical o de promoción interna horizontal son muy reducidas. Y también es una posibilidad útil para funcionarios que están a gusto en un puesto de trabajo y no necesitan verse compelidos a cambiar de puesto para obtener algún beneficio adicional. Esta modalidad obliga a las AAPP que la adopten a contar con un sistema de grados o categorías (artículo 17).

El grado o la categoría suponen el reconocimiento de un nivel de competencia profesional y la habilitación formal para el desempeño de puestos de un nivel correlativo de dificultad y responsabilidad.

Dentro del plano de amplitud en que se desenvuelve el EBEP las normas que contiene para el supuesto de que las leyes de función pública de desarrollo prevean este sistema de carrera son las siguientes:

- ▶ Las leyes de función pública articularán un **sistema de grados, categorías o escalones** de ascenso fijando la remuneración a cada uno de ellos (artículo 17 a).
- ▶ Los ascensos de categorías, grados o escalones **serán consecutivos con carácter general**, salvo en determinados supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad (artículo 17 a).
- ▶ Para el ascenso **se deberá valorar necesariamente**: la trayectoria y la actuación profesional y la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y la evaluación del desempeño (artículo 17 b).

- ▶ Además de los conceptos anteriores las leyes de función pública pueden incluir para el ascenso la valoración de **otros méritos y aptitudes** y la experiencia adquirida.

Las leyes de desarrollo pueden o no prever este sistema y, si lo hacen, son libres de configurarlo, pudiendo establecer tantas categorías o grados como quieran porque no hay limitación. En segundo lugar, junto a la regla general de ascensos consecutivos pueden establecerse otras que no respeten esta regla, aunque deben tener carácter excepcional. Con ello se consagra la posibilidad de ascenso de categoría per saltum y sin que se establezcan criterios especiales o distintos de los ordinarios.

La evaluación del desempeño es un elemento fundamental en esta arquitectura, ya que en el caso de que una Administración opte por un modelo de carrera horizontal (esto es opcional) deberá obligatoriamente determinar los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal.

Y para la acreditación del rendimiento de los empleados y el consiguiente reconocimiento formal de las consecuencias en orden a la promoción horizontal, es imprescindible entre otras cuestiones arbitrar los principios del procedimiento a seguir para evaluar el rendimiento de los empleados

La utilidad de la evaluación del desempeño no se agota en la promoción profesional. La valoración del rendimiento de los empleados públicos es también útil para una gestión eficaz de los recursos humanos. Por esta razón la Comisión entendía que el EBEP debía pronunciarse sobre la obligatoriedad de que todas las Administraciones Públicas apliquen un sistema de evaluación de sus empleados, disponiendo expresamente su vinculación a la promoción y carrera de sus empleados, y a la aplicación de los conceptos retributivos ligados al rendimiento.

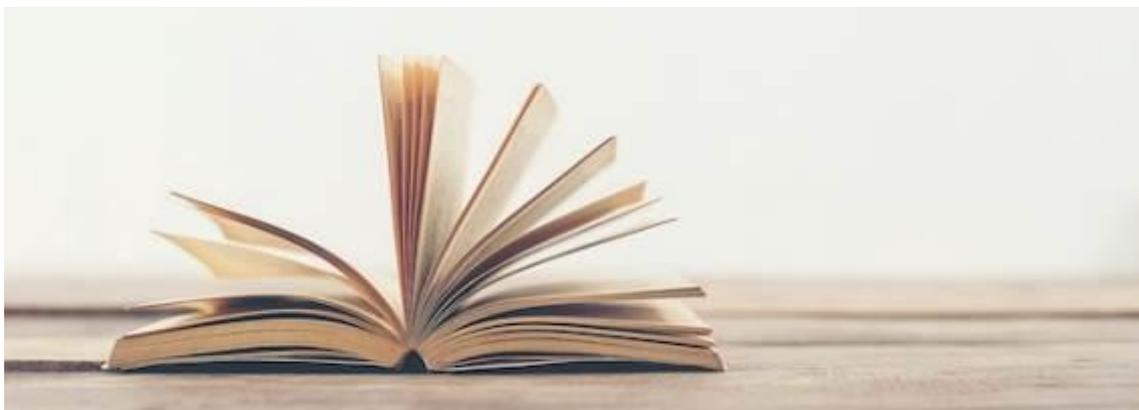
Sobre el impacto que los resultados de la evaluación del desempeño pueden tener en la carrera, en caso de evaluaciones positivas, éstas pueden suponer que se alcancen los diferentes grados de desarrollo profesional

## **5.- PROCESO DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL EN EL DECRETO.**

### **5.1 Habilitación normativa y sentido del Decreto.**

El EBEP establece la evaluación del desempeño y reconoce el derecho a la carrera profesional remitiendo su regulación a las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del Estatuto.

En desarrollo de dicha previsión, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja el artículo 32 bis de la Ley 3/1990-introducido por el artículo 46 de la Ley 3/2017, de 31 de marzo, de Medidas Fiscales y Administrativas para el año 2017- regula la carrera horizontal del personal funcionario de carrera e introduce una serie de principios rectores acordes a los artículos 16.3 a), 17 a), 20 y 24 EBEP, que ya hemos visto.



El artículo 32.4 señala que el sistema de grados se regulará mediante decreto, que establecerá los requisitos, la forma de acceso y el régimen retributivo de los mismos.

Con esta habilitación normativa se dictó el *Decreto 50/2017, de 20 de diciembre, por el que se regula la carrera horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Rioja y sus Organismos Autónomos*. Al amparo de este Decreto se han realizado convocatorias desde 2017 a 2021 de procedimientos de valoración de los bloques de la evaluación del desempeño regulada en el Decreto 50/2017, que se han traducido en el reconocimiento anual del grado I de carrera a los empleados públicos que cumplían con los requisitos establecidos por la normativa aplicable.

La experiencia de estos años ha puesto de manifiesto la necesidad de mejorar la regulación de la carrera profesional con el objeto cada empleado conozca con exactitud y antelación suficiente que se le exige para progresar de grado sin cambiar de puesto de trabajo, y a ésta idea responde el Decreto, cuyo articulado veremos a continuación.

## **5.2. Articulado.**

La norma consta de 49 artículos distribuidos en seis títulos, dos disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y una final.

## **5.2.1 Título I. Disposiciones generales.**

El Título I regula el ámbito objetivo (artículo 1), el ámbito subjetivo (artículo 2), la definición de carrera horizontal (artículo 3), las características de la carrera horizontal (artículo 4) y su estructura (artículo 5).

---

### **Artículo 1. Ámbito objetivo.**

El objeto de la norma es desarrollar la carrera horizontal, como hemos visto, una de las modalidades de carrera que ofrece el EBEP, que regula el artículo 32 bis de la Ley 3/1990, de 29 de junio, introduciendo una serie de principios rectores acordes al EBEP.

---

### **Artículo 2. Ámbito subjetivo.**

A diferencia del Decreto 50/2017, de 20 de diciembre, el presente Decreto es de aplicación al personal funcionario, tanto de carrera como interino, de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus organismos autónomos que se encuentren en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva de plaza o de puesto de trabajo.

También es de aplicación al personal funcionario de otras Administraciones Públicas que, mediante los sistemas de concurso o de libre designación, ocupen puestos de trabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus organismos autónomos en los mismos términos que para el personal funcionario de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja y durante el tiempo que permanezcan vinculados a esta Administración.

Queda excluido del ámbito subjetivo de aplicación de la norma:

- ✓ El personal al servicio de la Administración de Justicia.
- ✓ El personal funcionario y estatutario que preste servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio Riojano de Salud.

Por lo que respecta al personal laboral, la disposición adicional primera establece que su carrera y promoción profesional se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y se ajustará a lo que se disponga en los correspondientes convenios colectivos. Previa adhesión del Comité de Empresa al personal laboral, ya sea fijo o temporal le será de aplicación lo dispuesto en el presente Decreto para el personal funcionario.

---

### **Artículo 3. Definición.**

La carrera horizontal consiste en la progresión voluntaria de grado, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, previa convocatoria al efecto y a instancia del personal interesado. A estos efectos se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y transferidos y el resultado de la evaluación del desempeño.

Este es el concepto que da el artículo 16.3 EBEP y también el artículo 32 bis de la Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Rioja.

---

### **Artículo 4. Características de la carrera horizontal.**

**Voluntaria.** Corresponde al personal funcionario decidir su incorporación al sistema de progresión en los grados en consiste la carrera horizontal. Aquí vemos la diferencia con la evaluación del desempeño, que es obligatoria para el funcionario.

**Individual.** La carrera horizontal representa el reconocimiento personal al desarrollo y trayectoria personal que realiza el personal funcionario.

**De acceso consecutivo y gradual en el tiempo.** La carrera profesional se estructura como una serie de grados, categorías o escalones a la que los funcionarios pueden ir optando con el paso del tiempo, siempre que hayan alcanzado la puntuación mínima necesaria. En general las AAPP están diseñando modelos de carrera profesional horizontal basadas en 4 grados y con un requisito general de entre 5 y 7 años de permanencia en un grado para poder acceder al siguiente Si partimos del supuesto de que la evaluación del desempeño se realice anualmente, en la práctica esto significa que un trabajador deberá realizar 5-7 evaluaciones anuales antes de optar al siguiente grado, por lo que el umbral de evaluación requerido deberá tener en cuenta las puntuaciones de la totalidad del período.

**Retribuida.** El grado alcanzado en la carrera horizontal se retribuye a través del complemento de grado, uno de los conceptos retributivos contemplados en el artículo 58.3 e) de la Ley 3/1990.

**Transparente.** Debe ser conocido de forma clara y con carácter previo, qué aspectos van a ser objeto de valoración.

**Objetiva.** Los fines que se quieren alcanzar deberán ser medibles y realizables.

**Imparcial.** La evaluación deberá ser equitativa, independiente y neutral.

**No discriminatoria.** No se establecerán diferencias entre mismos supuestos de hecho.

**Irreversible.** La adquisición de los grados de carrera horizontal tendrá carácter de irreversible, sin perjuicio de lo dispuesto en la regulación de evaluación del desempeño y régimen disciplinario del personal empleado público.

En relación con éste último inciso, hemos visto que la evaluación del desempeño constituye tanto un requisito de acceso a los diferentes grados de carrera, como causa de revisión de la permanencia en los grados II, III y IV de carrera. En este sentido, el artículo 32 bis de la Ley 3/1990, de 29 de junio señala que la permanencia en un determinado grado de carrera horizontal puede ser revisada en el supuesto de evaluación negativa del rendimiento del empleado público, con retroceso al grado inmediatamente inferior.

*Sobre el impacto que los resultados de la evaluación del desempeño pueden tener en la carrera, en caso de evaluaciones positivas, éstas pueden suponer que se alcancen los diferentes grados de desarrollo profesional, pero las evaluaciones negativas pueden ser causa de revisión de la permanencia en los grados II, III y IV.*

La evaluación del desempeño se configura como una variable que debe tenerse en cuenta para la progresión horizontal, pero junto con la evaluación del desempeño se mencionan en el artículo 17 EBEP otras variables, como son la trayectoria y la actuación profesional y la calidad de los trabajos realizados, que parecen ser elementos a considerar en la evaluación del desempeño. Surge la duda sobre si deben ser considerados como reglas al margen de ésta. Sin embargo en el resto del articulado del EBEP nada se dice de cómo deben ser acreditados estos aspectos. En cualquier caso los criterios de valoración del artículo 17 se dejan abiertos, dado que después de enumerar los que parece considerar fundamentales añade que podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida. Lo que es evidente que el resultado de la evaluación del desempeño afecta a la carrera, ¿cómo?, con los efectos que determine el sistema de evaluación del desempeño que se establezca en esta Administración Pública.

Lo que es claro es que en el modelo del EBEP, que recoge la Ley 3/1990, de 29 de junio y el presente Decreto, el ascenso en las categorías, grados o escalones no es automático en función de criterios como la antigüedad, sino que se supedita a la valoración individualizada del trabajo funcional.

---

*La evaluación del desempeño, pues, deberá ser un requisito para el posible desarrollo normativo de la carrera profesional horizontal y, asimismo, un elemento con claros efectos en dicha carrera profesional.*

---

Los efectos podrán canalizarse hacia la consecución del grado, o bien, a sensu contrario, podrían tener efectos en un descenso en dicha escalera o progresión si así se determinase normativamente.

Hemos visto que la carrera horizontal consiste en la progresión voluntaria de grado, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, previa convocatoria al efecto y a instancia del personal interesado. A estos efectos se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y transferidos y el resultado de la evaluación del desempeño (artículo 3 Decreto). Ahora bien, la disposición transitoria Primera del Decreto señala que la acreditación de evaluaciones del desempeño positivas serán exigibles una vez aprobada la norma que desarrolle el procedimiento de evaluación del desempeño y lo será únicamente en proporción a los años que resten para el acceso y progresión de grado.

Y por lo que respecta al régimen disciplinario, hay que tener en cuenta que el artículo 96 del EBEP contempla una sanción que es el **demérito**, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, movilidad o promoción voluntaria.

---

## **Artículo 5. Estructura.**

La carrera horizontal se estructura en 4 grados:

- a) Grado I.
- b) Grado II.
- c) Grado III.
- d) Grado IV.

Cada grado define el progreso de desarrollo profesional alcanzado.

## 5.2.2 Título II. Acceso y progresión en el sistema de carrera horizontal.

El Título II regula en los artículos 6 y 7 respectivamente, los requisitos para el acceso y la progresión en el sistema de carrera horizontal y el tiempo de permanencia mínimo para el reconocimiento de un grado de carrera profesional superior.

Por lo que respecta a los requisitos, el **artículo 6** establece que la progresión en el sistema de carrera horizontal consiste en el ascenso consecutivo a cada uno de los grados previstos y se realizará en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional en que el funcionario se encuentre en activo o en cualquier otra situación administrativa que conlleve reserva de plaza o de un puesto de trabajo, computando como ejercicio profesional el tiempo desempeñado en cada cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional.

El acceso a los grados de carrera requerirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1.- Completar el periodo de permanencia en el mismo cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional de 5 años para el Grado I, de 6 desde la adquisición del Grado I para el Grado II, de 6 desde la adquisición del II para el Grado III y de 6 desde la adquisición del Grado III para el Grado IV.

2.- Obtener la puntuación mínima necesaria para acceder a los distintos grados en el proceso de evaluación del sistema de carrera recogida en el Anexo I



## ANEXO I

### BAREMO DE PUNTUACIÓN PARA EL ACCESO Y LA PROGRESIÓN DE LA CARRERA

PROCESO DE EVALUACIÓN		GRADO I	GRADO II	GRADO III	GRADO IV
BLOQUE	FACTOR	PUNT. MÁXIMA	PUNT. MÁXIMA	PUNT. MÁXIMA	PUNT. MÁXIMA
EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO	OBJETIVOS COLECTIVOS	75	90	90	90
	OBJETIVOS INDIVIDUALES	25	30	30	30
EVALUACIÓN DE COMPETENCIA Y PROFESIONALIDAD TECNICA	ÁREA DE DESARROLLO DE TAREA	25	30	30	30
	ÁREA DE IMPLICACIÓN Y COMPROMISO	25	30	30	30
FORMACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	FORMACIÓN	50	60	60	60
	TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	30	36	36	36

PROCESO DE EVALUACIÓN	GRADO I	GRADO II	GRADO III	GRADO IV
PUNTUACIÓN MAXIMA	230	276	276	276
% PUNTUACIÓN REQUERIDA	50%	58%	61%	68%
PUNTUACIÓN MÍNIMA NECESARIA PARA ACCEDER A GRADO	115	160	168	188

3.- Acreditar al menos 4 años de evaluación del desempeño positiva si se trata del acceso a los grados I y II o tantos años como sean exigibles para el progreso de grado en los grados III y IV de acuerdo con la norma que regule la evaluación del desempeño. Este requisito, de acuerdo con la disposición transitoria Primera será exigible una vez aprobada la norma que desarrolle el procedimiento de evaluación del desempeño.

El cumplimiento de los requisitos previstos en esta norma para el acceso a los distintos grados de carrera deberá acreditarse documentalmente, adjuntando dichos documentos a la solicitud de acceso a los grados de carrera.

Los requisitos previstos en esta norma para el acceso a los grados II, III, y IV, deberán obtenerse durante el periodo de tiempo comprendido entre el reconocimiento del grado de carrera anterior y al que se pretende acceder.

En cuanto al tiempo de permanencia mínimo, como señala el **artículo 7**, será requisito imprescindible para el reconocimiento de un grado de carrera profesional, la permanencia continuada o interrumpida del personal funcionario en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva de plaza o de un puesto de trabajo, en el correspondiente cuerpo o escala, especialidad o agrupación profesional el periodo de tiempo mínimo que para grado se recoge a continuación:

- a) Grado I. 5 años de permanencia.
- b) Grado II. 6 años de permanencia.
- c) Grado III. 6 años de permanencia.
- d) Grado IV. 6 años de permanencia.

La adquisición de cualquiera de los grados, otorgará el derecho a participar en las diferentes convocatorias del grado inmediatamente superior al adquirido.

A los efectos de calcular el tiempo mínimo de permanencia, se computará el tiempo transcurrido en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicios en otras Administraciones Públicas.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.
- e) Excedencia por cuidado de familiares.
- f) Excedencia forzosa.
- g) Excedencia por razón de violencia terrorista.

### **5.2.3 Título III. Proceso de evaluación del sistema de carrera horizontal.**

El Título III consta de cuatro capítulos que contienen las disposiciones generales (Capítulo I, artículos 8 a 11), la evaluación del rendimiento (Capítulo II, artículos 12 a 20), la evaluación de competencia y profesionalidad técnica (Capítulo III, artículos 21 a 28) y la formación y transferencia del conocimiento (Capítulo IV, artículos 30 a 36).

#### **5.2.3.1. Disposiciones generales**

Por lo que respecta a los bloques de valoración, como ya hemos visto, el artículo 3 establece que se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y transferidos y el resultado de la evaluación del desempeño.

De acuerdo con esto, los bloques de valoración en el sistema de carrera horizontal son:

- a) Evaluación del rendimiento (cumplimiento de objetivos).
- b) Evaluación de competencia y profesionalidad técnica (comportamientos o conductas laborales)
- c) Formación y transferencia del conocimiento.



Al efecto de determinar los bloques de valoración, partimos de las siguientes premisas:

1. No es pues, lo mismo, valorar conductas que rendimientos.
2. Los objetivos pueden ser individuales o colectivos (grupo o unidad de trabajo).

3. Cuando valoramos conductas, éstas deben apreciarse de manera individual, pero cuando valoramos rendimientos, estos pueden evaluarse, tanto de manera individual, como colectiva.

Por rendimiento se entiende a aquello que consiguen los empleados de la organización, esto es, los resultados o productos que obtienen en su actividad profesional. El logro de resultados implica evaluar por objetivos.

La valoración del rendimiento puede parecer la medida más objetiva. En efecto, rendimientos vinculados al volumen de producción, al ahorro de material o a la reducción de plazos de tramitación son poco propensos al sesgo, a la opinión subjetiva, favorable o desfavorable de los agentes evaluadores.

Pero también tienen limitaciones:

- ▶ Cuando evaluamos rendimientos podemos saber, como máximo si un empleado tiene o no éxito en su puesto, incluso si es mejor o su rendimiento es más alto que otro empleado, pero nada nos dice por qué es mejor o cómo se puede mejorar la productividad de aquellos que no tienen rendimientos tan altos.
- ▶ Si solo se miden rendimientos, se ignoran los medios o procesos para lograrlos.
- ▶ Las evaluaciones por rendimientos pueden contaminarse por factores externos (recesiones económicas por ejemplo) que hacen inviable el logro del objetivo prefijado y sobre los cuales los empleados evaluados no tienen influencia. Es decir, el logro de los objetivos puede estar fuera del control individual del evaluado.
- ▶ En ocasiones puede resultar difícil definir objetivos para ciertos puestos de trabajo, sobre todo aquellos de carácter más operativo que realizan una tarea muy básica.

El enunciado **competencia y profesionalidad técnica** no puede referirse a otra cosa que a comportamientos o pautas de actuación, y éstas a su vez, para poder ser medidas y valoradas, requieren el referente a una habilidad o destreza o campo de conocimientos concreto de los que esos comportamientos son expresión

Se trata de **desempeños**, la “forma de hacer”, es decir todo aquello que contribuye o que hace que un empleado tenga éxito en el cumplimiento de sus objetivos.

Un sistema de evaluación basado en desempeños se centra en valorar las conductas de sus empleados, es decir las acciones físicas, mentales o interpersonales realizadas por estos. El prestar atención a las conductas para medir el rendimiento permite concretar las conductas que se evalúan e integrar estas en escalas de comportamiento. Estas proporcionan a los empleados ejemplos concretos y específicos de las conductas que deben realizar y las que deben evitar para tener éxito.

Y desde luego hay que saber de antemano las conductas a observar y evaluar.

Por lo que respecta al periodo de las evaluaciones, el **artículo 9** señala que con carácter general la evaluación del rendimiento y de competencia y profesionalidad técnica se realizará con periodicidad anual y estará referida a la actuación profesional del empleado durante el año natural a que corresponda en proporción a los días de trabajo efectivo. A estos efectos se entenderán también como días efectivamente trabajados los correspondientes a los permisos retribuidos, así como por liberación sindical, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad por contingencias profesionales.

El **artículo 10** establece que tiene la consideración de personal evaluable, el personal funcionario, tanto de carrera, como interino de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja que se encuentre en situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva del puesto de la plaza o de un concreto puesto de trabajo.



Se aplicará asimismo al personal funcionario de otras Administraciones Públicas que, mediante los sistemas de concurso o libre designación ocupen puestos de trabajo en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja durante el tiempo que permanezcan en esta situación.

Para que pueda realizarse la evaluación será necesario el desempeño efectivo de los puestos de trabajo, de forma continua o discontinua, durante al menos el 25% de su jornada anual, sin perjuicio de lo dispuesto en el Título V, que se refiere a las situaciones particulares de funcionario que se encuentre en la situación de servicios especiales, de permiso por acción sindical, o en situación de incapacidad temporal, servicio en otras Administraciones Públicas, excedencia por cuidado de familiares, por motivo de violencia de género, violencia terrorista y excedencia forzosa.

Por lo que respecta al personal evaluador, de conformidad con el **artículo 11**, es el titular del servicio o Unidad administrativa de más alto nivel, o en su defecto la persona que ocupe el puesto de más alto nivel dentro de la estructura organizativa.

Cuando sea necesario la designación del personal evaluador se realizará por la persona titular del órgano administrativo del que dependa el personal evaluable.



Dicha función puede ser delegada en otros empleados que ocupen puestos de trabajo de dicha unidad, si bien, la evaluación que efectúen deberá contar con la conformidad de la persona delegante.

Para desempeñar la función de personal evaluador se requiere tener la condición de personal con vinculación fija, salvo en el caso del titular de los órganos administrativos, que evaluará exclusivamente al personal que preste servicios bajo su dependencia directa.

### 5.2.3.2 Evaluación del rendimiento.

La evaluación del rendimiento tiene por objeto la valoración del cumplimiento de objetivos, que pueden ser, colectivos o individuales.

Los procedimientos de evaluación están sujetos a los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal comprendido en el ámbito de aplicación del Decreto.

---

*Los objetivos colectivos son acciones de mejora del servicio público orientadas a un resultado para cada servicio o unidad de gestión, en un periodo determinado por el año natural o curso académico.*

*Los objetivos individuales son, asimismo, acciones de mejora del servicio público orientadas a un resultado y realizadas por una persona individualmente dentro del año natural o curso académico.*

---

Los objetivos tanto colectivos como individuales serán cuantificables, medibles, y coherentes con las funciones y tareas encomendadas.

Podemos definir un **objetivo** como el enunciado global sobre el resultado final que se pretende conseguir. Los objetivos se expresan como resultados finales, no como tareas y actividades. Un objetivo debe responder a las preguntas ¿qué? y ¿para qué?

Los objetivos pueden ser individuales y colectivos. Los individuales singularizan los retos de cada una de las personas con la organización. Nadie puede ser evaluado por resultados que no dependen de él y sobre los que no puede influir.

Los objetivos deben ser de cambio o mejora. Si se limitan a plasmar lo que ya se hace tal y como se hace la evaluación es algo estéril además de convertir los objetivos en algo fácil de alcanzar y por lo tanto poco motivador.

## Características de los objetivos:

Siguiendo la metodología resumida en el acrónimo SMART un objetivo debe reunir las siguientes características:

- ▶ Specific.
- ▶ Measurable.
- ▶ Achievable/Attainable (alcanzable), Aligned (alineado) o Agreed (acordado)
- ▶ Realistic/Relevant
- ▶ Time-Based.



**Específico:** deben expresar los logros concretos que se desean, no como conseguir estos logros. Por lo tanto, no pueden ser vagos o confusos, sino lo suficientemente detallados y claros como para ser comprendidos por las personas implicadas sin posibilidad de equívoco. El objetivo es único para cada organización y no extrapolable porque los objetivos se fijan respecto a una situación única, de cada organización y a los recursos de que dispone.

**Medible:** Un objetivo es medible si es posible comprobar a posteriori si se ha alcanzado o no. Para ello ha de ser concreto, expresado en términos cuantitativos. Para ello a cada objetivo se le asignan uno o varios indicadores que funcionan como medidores del resultado.

La A de SMART tiene diferentes significados en la literatura sobre el establecimiento de objetivos, En un sistema de carrera es conveniente utilizarla para señalar la necesidad de alinear los objetivos. **Orientado al resultado:** Debe reflejar el resultado concreto que se espera conseguir. Además tienen que estar alineados con la estrategia general de la organización.

**Realista:** Debe ser ambicioso, pero posible, asequible con los recursos puestos a disposición del empleado.

**Temporalizado:** Se ha de acompañar de un plazo para su cumplimiento. El Decreto determina el periodo en un año o curso académico

También puede seguirse el modelo de las 8 C, es decir:

- **Claros.**
- **Concisos.**
- **Concretos.**
- **Comprensibles** por las personas implicadas sin posibilidad de equívocos.
- **Cuantitativos** de forma que se pueda controlar a través de la medición si se han cumplido o no.
- **Convenientes.** Retadores, pero realizables, para no caer en la frustración.
- **Compartidos**, es decir, asumidos por las personas implicadas, puesto que de lo contrario no pasan de ser buenas intenciones, pero no objetivos.
- **Calendarizados.** Se han de acompañar de un plazo para su cumplimiento.

En cuanto a su enunciación deben ser enunciados positivamente, utilizando verbos de acción, con cuatro partes diferenciadas:

- I. El verbo de acción.
- II. Una expresión cuantificadora: número, porcentaje, horas, etc.
- III. El elemento a trabajar: usuarios, documento, etc.
- IV. El plazo de ejecución.

**Ejemplos de verbos de acción:** administrar, obtener, eliminar, emplear, resolver, contestar, remitir, convocar, vacunar, redactar, formular, enumerar, distribuir, eliminar...

Debe evitarse la utilización de verbos inactivos.

**Ejemplos de verbos inactivos:** Observar, advertir, conjeturar, conocer, percibir, pensar, comprender.

**Ejemplos de objetivos que no cumplen con los requisitos vistos:**

- ✓ Conocer la incidencia de la gripe en los empleados públicos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, porque emplea un verbo inactivo, no está temporalizado y además no es medible.

- ✓ Incrementar el grado de aprovechamiento de los cursos incluidos dentro del Plan de Formación, porque no es específico, ni medible.
- ✓ Eliminar los accidentes de tráfico en la red de carreteras, porque no es realista.
- ✓ Percibir el trabajo con el uso de nuevas aplicaciones informáticas, porque emplea un verbo inactivo, no es específico. No responde a la pregunta ¿para qué?

### Ejemplos de objetivos que cumplen con los requisitos vistos:

- ✓ Incrementar en un 5% los cursos de formación en TIC's en el ejercicio 2022 con respecto al 2021.
- ✓ Elevar al Consejero la propuesta de resolución del 60% de los recursos de alzada interpuestos en el plazo máximo de 10 días en el año 2022.
- ✓ Elaborar un borrador de proyecto de Decreto de provisión de puestos de trabajo en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor de la Ley de Función Pública.
- ✓ Administrar la tercera dosis de la vacuna covid a 20 empleados diariamente desde el 20 de enero hasta el 15 de febrero de 2022.



### Cantidad y calidad:

La cantidad es siempre más fácil de medir que la calidad. Medir objetivos que son cualitativos es difícil. Esta dificultad puede salvarse de dos maneras:

- 1.- Reduciendo la calidad a la cantidad cuando sea posible.

Una manera de reducir la calidad a cantidad es la encuesta de valoración. En una unidad de atención al público puede solicitarse a los usuarios que contesten una encuesta sobre cómo se les ha atendido.

En el caso de unidades dedicadas a la investigación puede considerarse un índice de calidad el número de veces que un trabajo es citado en revistas científicas, o que es presentado en Congresos.

## 2.- Estableciendo de antemano un óptimo de calidad que nos permita juzgar el grado en que se logra el objetivo.

Imaginemos que un funcionario de Función Pública tiene, entre otros cometidos elevar informes favorables o desfavorables sobre las solicitudes de nombramiento de funcionarios interinos que se remitan por los distintos Departamentos. Podemos incorporar algunas características SMART que no plantean problemas, como la temporalidad (elevar el informe en un plazo no superior a 5 días desde que se recibió la solicitud), pero la realización en plazo de la tarea no nos dice nada sobre la calidad con la que se ha realizado, y ésta puede ser baja si es solo el tiempo de realización lo que medimos.

Para poder medir con objetividad la calidad de estos informes se puede establecer un óptimo, es decir, un informe-modelo con el que podamos comparar los que el funcionario presenta y que puede constar de varios apartados:

- ▶ Si es posible realizar el nombramiento desde el punto de vista legal y procedimental: existe plaza vacante, la plaza está dotada presupuestariamente, etc.
- ▶ El nombramiento responde a una necesidad puntual baja maternal, vacaciones de verano, excedencias, reducciones de jornada, etc).
- ▶ No hay alternativa al nombramiento (asignación de tareas a otros funcionarios de la Unidad, etc.).
- ▶ La tarea es esencial y no puede diferirse en el tiempo.

Se puede pedir también que el informe sea preciso, no se extienda innecesariamente, esté bien redactado, etc.

Hemos visto que los objetivos deben ser medibles y para ello a cada objetivo se le asignan uno o varios indicadores que funcionan como medidores del resultado.

El indicador es por tanto la variable que sirve, a través de su medición en periodos sucesivos para poder evaluar el grado de cumplimiento de un objetivo.

A la hora de determinar los indicadores que se han de utilizar, hay que tener en cuenta:

- ▶ Lo esencial de un indicador es que esté **directamente relacionado con el resultado que se pretende medir** y, a ser posible, sólo con él, de modo que el resto de los factores de influencia sean despreciables frente a aquel.
- ▶ Debe procurarse que la información que proporcione sea **objetiva y fiable**, así como relevante.
- ▶ La obtención de los datos debe ser **lo más sencilla posible** y el método de medida igualmente simple.
- ▶ Es conveniente elegir el **menor número posible de indicadores**, teniendo en cuenta la relación eficacia/coste más ventajosa.



Ejemplos de indicadores:

- ✓ Tiempo de respuesta al ciudadano.
- ✓ Costes telefónicos.
- ✓ Volumen de ayudas aprobadas.
- ✓ Cifra de cobros.
- ✓ Índice de consumo de papel reciclado.

---

#### **Artículo 14. Fijación de objetivos colectivos.**

Los objetivos colectivos se propondrán por el personal evaluador al personal titular del órgano administrativo durante el primer mes de cada ejercicio y tendrán su periodo de ejecución dentro del año natural, viniendo referido su cumplimiento a 31 de diciembre de cada ejercicio. Los mismos serán previamente conocidos por el personal afectado. En el ámbito de la enseñanza no universitaria los objetivos se fijarán en el primer mes del curso académico y tendrán su periodo de ejecución dentro del citado curso.

---

#### **Artículo 15. Compromiso de objetivos colectivos**

Los objetivos colectivos asignados a las unidades serán reflejados en un documento de compromiso de objetivos, que será suscrito por el evaluador y la persona titular del órgano administrativo.

El documento deberá ser comunicado a todo el personal de la unidad administrativa, o en su defecto de la unidad organizativa, de manera que puedan adecuar su actuación a lograr el cumplimiento de los objetivos a que queda vinculado.

---

#### **Artículo 16. Acreditación del cumplimiento de objetivos colectivos.**

El personal evaluador acreditará ante el personal titular del órgano administrativo el cumplimiento y valoración de los objetivos colectivos en enero del ejercicio siguiente o en el mes posterior a la finalización del curso académico, en el caso del personal docente.

El personal titular del órgano otorgará la puntuación de todo el personal y será el evaluador el que informará por escrito al personal evaluado del grado de cumplimiento alcanzado, de la puntuación otorgada por el titular del órgano administrativo y de su valoración.

---

#### **Artículo 17. Valoración del cumplimiento de objetivos colectivos.**

La valoración será anual y tendrá una puntuación máxima de 15 puntos por año.

Para el acceso al grado I, por tanto, 75 puntos es el máximo de puntuación que se puede obtener en este bloque.

Para el acceso a los grados II, III y IV 90 puntos es el máximo de puntuación que se puede obtener en este bloque.

En aquellos objetivos que admitan graduación en su ejecución se podrán asignar puntuaciones proporcionales en función del grado de ejecución, siempre que la proporcionalidad y la graduación queden recogidas previamente en el documento de compromiso de objetivos.

La puntuación obtenida por cada Unidad se asignará a cada miembro de la misma proporcionalmente a los de trabajo efectivos durante el periodo de evaluación.



Si por cambios de estructura orgánica u otras causas sobrevenidas o de fuerza mayor no imputables a la Unidad, algún objetivo colectivo no puede cumplirse, la puntuación máxima que se puede obtener se asignará proporcionalmente al resto de objetivos cuya ejecución no resulte afectada por dichas circunstancias excepcionales.

Asimismo, si por dichas causas no es posible determinar los objetivos de la unidad, los mismos serán puntuados con el 50% de la puntuación máxima anual en el Grado I, del 58% en el Grado II, del 61% en el Grado III y el 68% en el Grado IV.

---

### **Artículo 18. Fijación y compromiso de objetivos individuales.**

Los establece el personal evaluador a cada persona integrante de la Unidad durante el primer mes de cada ejercicio y se formalizan por escrito en el documento de compromiso de objetivos individuales, que deberá contener la descripción de las acciones, sus plazos de ejecución, criterios de cumplimiento y ponderación de las mismas.

Podrá sustituirse la fijación de objetivos individuales por el señalamiento de objetivos generalistas de cumplimiento individual por todo el personal funcionario.

El evaluador al fijar los objetivos individuales debe tener en cuenta que puestos de iguales contenidos no deben tener fijados objetivos que entrañen dificultades muy diferentes.

---

### **Artículo 19. Valoración del cumplimiento de los objetivos individuales.**

La valoración de los objetivos individuales se realizará por el personal evaluador e informará por escrito al personal evaluado en enero del ejercicio siguiente o en el mes posterior a la finalización del curso académico, en el caso del personal docente.

La valoración del cumplimiento de los objetivos individuales será anual y tendrá una puntuación de hasta un máximo de 5 puntos por año.

Para el acceso grado I, por tanto, 25 es el máximo de puntuación que se puede obtener en este bloque.

Para el acceso a los Grados II, III y IV, por tanto 30 es el máximo de puntuación que se puede obtener en este bloque.

---

### **Artículo 20. Revisión de la valoración de los objetivos colectivos e individuales.**

En el plazo de 15 días tras la comunicación de la valoración de los objetivos colectivos y/o individuales se podrá solicitar su revisión ante el comité coordinador y de garantías correspondiente.

Las solicitudes de revisión deberán contener hechos, razones y petición en que se concrete la revisión.

Este proceso concluirá con la emisión y notificación al personal interesado de un informe definitivo en un plazo máximo de 3 meses.

### 5.2.3.3 Evaluación de competencia y profesionalidad técnica

#### Artículo 21. Objeto de la evaluación de competencia y profesionalidad técnica.

En este bloque se valora la competencia con la que las empleadas y los empleados públicos desarrollan las tareas asignadas, las iniciativas destinadas a la mejora de la Administración Pública y la trayectoria profesional en ésta.

El enunciado competencia o profesionalidad técnica no puede referirse a otra cosa que a comportamientos o pautas de actuación, y éstas a su vez, para poder ser medidas y valoradas, requieren el referente a una habilidad o destreza o campo de conocimientos concreto de los que esos comportamientos son expresión

En el lenguaje cotidiano empleamos la palabra “competente” de forma constante. Cuando hablamos de que nos arregló el coche un mecánico muy competente estamos diciendo que ese mecánico se comporta en su trabajo de tal manera que lo hace bien o muy bien. Es decir estamos aludiendo a una conducta profesional. Ahora bien, la conducta profesional es el resultado de muchos factores distintos. Una conducta profesional determinada no se explica solo por los estudios que ha recibido la persona, ni por su experiencia profesional, ni por su personalidad. Es una mezcla de todos estos elementos.

Las competencias a efectos del sistema de carrera horizontal:

- ▶ Son de las personas, no de la organización y se refieren a los puestos que ocupan.
- ▶ Se plasman en el ejercicio eficaz de las tareas propias de un puesto de trabajo.
- ▶ Incluyen actitudes, habilidades y conocimientos.

Podemos dar el siguiente concepto de competencias: las habilidades o destrezas que una persona necesita para desempeñar correctamente el puesto de trabajo que ocupa.

---

## **Artículo 22. Áreas de valoración.**

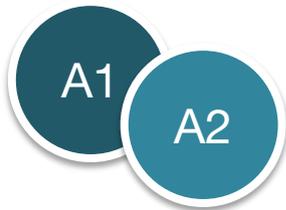
El bloque de competencia y profesionalidad técnica se verificará mediante la valoración sobre las siguientes áreas:

- a) Desarrollo de tarea.
- b) Implicación y compromiso.

El desarrollo de tarea se refiere a la competencia con que los empleados realizan el conjunto de actividades reconocidas como adscritas al puesto de trabajo, a comportamientos directamente exigibles para la ejecución de las tareas. Se trata de los comportamientos que generan el producto o servicio. Son las competencias de carácter técnico, cercanas a las categorías profesionales y al conjunto de conocimientos y habilidades asociadas a ellas (“saber” y “saber hacer”). El desempeño de tareas se encuentra vinculado a las funciones y cometidos del puesto de trabajo, a los conocimientos, destrezas y habilidades y en general a las aptitudes requeridas para obtener una correcta ejecución del mismo. Estas serían competencias específicas, porque varían con el puesto.

---

## **Artículo 23. Área de desarrollo de tarea.**



El área de desempeño de tareas asignadas se concretará para los Grupos Profesionales de clasificación A1 y A2 en las siguientes dimensiones evaluables:

- a) Capacidad de toma de decisiones.
- b) Capacidad de organización y planificación.
- c) Capacidad de resolución de problemas.
- d) Conocimientos técnicos.
- e) Productividad, entendida como cantidad y calidad del trabajo.

## DESCRIPCIÓN DIMENSIONES EVALUABLES

### Capacidad de toma de decisiones

Capacidad de elegir entre varias alternativas posibles de acción de modo rápido y preciso. Esto implica conocer todas las posibles consecuencias.

### Capacidad de organización y planificación

Capacidad de establecer estrategias correctas para el desempeño eficaz del puesto, mediante el establecimiento de prioridades en la realización de las tareas, utilización óptima del tiempo y de todos los medios y recursos.

### Capacidad de resolución de problemas

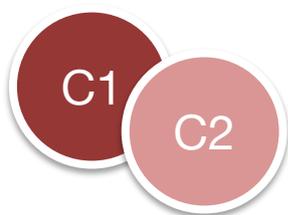
Capacidad de resolver las incidencias o imprevistos que se presenten durante el desempeño del puesto de modo satisfactorio, incorporando soluciones creativas, rápidas y satisfactorias.

### Conocimientos técnicos

Comprensión y aplicación de los conocimientos técnicos necesarios para realizar correctamente el trabajo. Esto incluye el conocimiento de normativa, procedimientos, técnicas, métodos, materiales, relaciones con otros puestos y cualquier otro conocimiento necesario para desempeñar los cometidos del puesto con eficacia y eficiencia.

### Productividad

Resultados del trabajo en términos del volumen de actividad y cantidad de lo realizado, así como de la calidad del mismo.



El área de desempeño de tareas asignadas se concretará para los Grupos Profesionales de clasificación C1 y C2 en las siguientes dimensiones:

- a) Capacidad de aprendizaje.
- b) Minuciosidad y responsabilidad.

- c) Esfuerzo y perseverancia.
- d) Conocimientos técnicos.
- e) Productividad, entendida como cantidad y calidad del trabajo.

## **DESCRIPCIÓN DIMENSIONES EVALUABLES**

### Capacidad de aprendizaje

Capacidad de adquirir nuevos conocimientos y aprender de la experiencia para dar respuestas correctas a los problemas que se presentan en el trabajo y que pueden solucionarse mediante conocimientos. En esta dimensión pueden utilizarse asimismo los siguientes criterios:

- ▶ Disposición favorable en cuanto a los cursos de formación que se le proponen.
- ▶ Encontrarse actualizado sobre las novedades en su ámbito de actuación.

### Minuciosidad y responsabilidad

Precisión en la realización de las tareas del puesto. Esto incluye realizar el trabajo cuidadosamente, revisar las tareas, prestar atención a los detalles y tener en cuenta las posibles consecuencias.

### Esfuerzo y perseverancia

Insistencia y constancia en la realización de tareas y en la consecución de objetivos asignados, independientemente de la dificultad de las tareas y objetivos.

### Conocimientos técnicos

Comprensión y aplicación de los conocimientos técnicos necesarios para realizar correctamente el trabajo. Esto incluye el conocimiento de normativa, procedimientos, técnicas, métodos, materiales, relaciones con otros puestos y cualquier otro conocimiento necesario para desempeñar los cometidos del puesto con eficacia y eficiencia.

### Productividad

Resultados del trabajo en términos del volumen de actividad y cantidad de lo realizado, así como de la calidad del mismo.

## Artículo 24. Área de implicación y compromiso.

Esta es la segunda área de valoración del bloque de competencia y profesionalidad técnica. En esta área no se establecen diferencias entre subgrupos.

La implicación y compromiso recoge dimensiones referidas al entorno social de la ejecución, que actúan como catalizadores facilitándola o dificultándola. Son conductas que ayudan al funcionamiento efectivo de la organización. Más que estar relacionadas con lo que uno hace y los conocimientos necesarios para el correcto desempeño del puesto de trabajo, se relacionan con la forma y la manera en la que nos relacionamos en nuestro contexto. Así como el principal predictor del desempeño de la tarea es la aptitud cognitiva (conocimiento, destreza y hábito), el principal antecedente del desempeño contextual es la personalidad. Si en el desarrollo de tarea hablábamos de “saber” y “saber hacer”, la implicación y compromiso se relacionan con actitudes, valores y motivaciones (el “querer ser” y el “querer hacer”).



El área de implicación y compromiso se concretará para todos los subgrupos en las siguientes dimensiones evaluables:

- a) Orientación a objetivos y resultados.
- b) Iniciativa.
- c) Compromiso con la organización.
- d) Colaboración con los compañeros.
- e) Uso eficiente del tiempo y de los recursos laborales.

## **DESCRIPCIÓN DIMENSIONES EVALUABLES**

### **Orientación a objetivos y resultados**

Actuación basada en el establecimiento de objetivos y metas realistas, tanto parciales como finales para orientar la actividad laboral.

### **Iniciativa**

Adoptar una actitud activa, proactiva, asumir nuevas responsabilidades, actuar de forma inmediata por propia decisión cuando tiene facultades para ello

### **Compromiso con la organización**

Identificación del funcionario con los objetivos y valores de la Administración Pública como prestación de servicio a los ciudadanos, caracterizada por implicarse en tratar de beneficiarla, y por mostrar lealtad a la misma.

### **Colaboración y cooperación con los compañeros**

Consideración hacia las personas. Capacidad para escuchar activamente a los compañeros y prestar colaboración a pesar de puntos de vista diferentes, compartir sus conocimientos con los compañeros.

### **Uso eficiente del tiempo y de los recursos laborales**

Asistencia y cumplimiento de la jornada laboral de acuerdo a las normas y de modo eficiente, no mostrando un abandono voluntario de las responsabilidades, tareas y deberes del puesto y siendo puntual a la entrada y salida.

Mantener en buen estado el material, instrumental y recursos puestos a su disposición para la realización de las tareas propias del puesto de trabajo, tanto el que está bajo su responsabilidad, como todos aquellos bienes que sin estar bajo su responsabilidad inmediata, utiliza en algún momento.



### **Artículo 25. Escala de valoración.**

Cada una de las dimensiones evaluables de las dos áreas se valorarán mediante una escala gradual que irá desde un mínimo de 1 a un máximo de 5 puntos.

---

## **Artículo 26. Valoración de la competencia y profesionalidad técnica.**

Los resultados de la evaluación se verificarán en cada una de las áreas fijadas en el artículo 22, mediante el cálculo de la media aritmética de las valoraciones asignadas a las dimensiones evaluables en esa área. El máximo anual será 5 puntos por cada área de valoración.

Para el acceso al grado I, por tanto 25 puntos es el máximo de puntuación que se puede obtener en este bloque.

Para el acceso a los grados II, III y IV 30 puntos es el máximo de puntuación que se puede obtener en este bloque.

---

## **Artículo 27. Actuaciones para la evaluación.**

Con carácter previo a la cumplimentación del Informe de evaluación de competencia y profesionalidad técnica, se articulará un proceso de diálogo entre la persona evaluadora y las evaluables sobre los aspectos de su actuación profesional y los resultados obtenidos durante un periodo de tiempo completo.

El evaluado podrá aportar en dicho proceso una memoria valorando los aspectos relativos a su propia capacidad, a la calidad del trabajo desarrollado y a las condiciones en que se desarrolla la actividad profesional, opinando sobre los diferentes aspectos de su entorno laboral.

Este proceso de diálogo permite la participación del evaluado en el proceso de evaluación. Además se pueden comentar los problemas del puesto de trabajo, las dificultades surgidas en el cumplimiento de los objetivos, de qué manera se relacionan las competencias con el desempeño correcto del puesto, qué es lo que se hace bien y en qué se puede mejorar y si el empleado tiene la formación necesaria para el desempeño del puesto. El proceso de diálogo supone un flujo de información de arriba abajo y de abajo a arriba.

---

## **Artículo 28. Informe de evaluación**

El Informe de evaluación es el documento que contiene la valoración individual realizada por el evaluador, que lo cumplimentará en el mes de enero de cada año (referente al año anterior) o en el mes posterior a la finalización del curso académico en el caso del personal docente.

Del informe de evaluación se dará traslado al evaluado, quien en el plazo de 7 días podrá realizar las alegaciones y observaciones que considere convenientes.

Una vez concluido dicho trámite el evaluador remitirá todos los informes de evaluación junto con las memorias y alegaciones que se hubiesen presentado por los evaluados al responsable superior, que dará o no su conformidad a los mismos.

Si como consecuencia del trámite de conformidad se produjesen modificaciones en el informe de evaluación éste se trasladará de nuevo por el personal evaluador al evaluado para su conocimiento.

Si el evaluador cesa en sus funciones antes del 1 de noviembre o del mes en que se deba hacer la evaluación, deberá informar al superior jerárquico sobre las apreciaciones que haya realizado del personal al que le correspondía evaluar.

El funcionario que cambie de destino antes del 1 de noviembre podrá solicitar de la persona que tenía que evaluarle informe de sus apreciaciones, que conservará y aportará al nuevo evaluador en el momento de la entrevista.

---

### **Artículo 29.- Revisión del informe de evaluación.**

Se podrá solicitar la revisión del Informe de evaluación ante el comité coordinador y de garantías en la forma establecida en el artículo 20 para los objetivos colectivos.

Las solicitudes de revisión deberán contener hechos, razones y petición en que se concrete la revisión.

Aquí no dice que el proceso concluya con la emisión y notificación al personal interesado de un informe definitivo en el plazo de tres meses,

### **Requerimientos técnicos y de actitud del evaluador.**

El rol de evaluador debe ser asignado a quien cumpla las siguientes características:

- a) Conocer las funciones o responsabilidades principales de la persona a evaluar.

- b) Tener un contacto más o menos frecuente con la persona evaluada y con el resultado de su trabajo que le permita emitir un juicio fundamentado.
- c) Ser capaz de emitir un juicio fiable, no sometido a prejuicios, simpatías, afinidades u otras emociones que interfieran en la objetividad de la evaluación.

Es obvio que el evaluador debe realizar su trabajo con el máximo de objetividad e imparcialidad. Sus juicios deben ser fiables y válidos, pero no hay que olvidar que la valoración la hacen las personas, que pueden incurrir en errores. La carga de subjetividad que contienen las apreciaciones personales puede influir negativamente en la fiabilidad y validez de dichas evaluaciones.



Hay una serie factores a tener en cuenta por los evaluadores:

- 1.- Considerar únicamente el periodo de tiempo que se ha de evaluar y no periodos anteriores en los cuales el empleado haya podido tener una actuación semejante, superior, o inferior.
- 2.- Conocer los objetivos, y las dimensiones evaluables en las dos áreas de valoración (desarrollo de tarea e implicación y compromiso), y conocer también bien a los evaluados y los puestos de trabajo.
- 3.- Recoger información sobre aspectos significativos de la actuación concreta del evaluado (tanto positivos como negativos), pero tratando de evitar y asilar connotaciones de carácter personal.

4.- Procurar mantener bajo control los efectos que tienden a producirse al evaluar (efecto halo, efecto tendencia, etc.) que veremos a continuación.

5.- Formular una síntesis individual del evaluado, sin compararlo con otras personas, basándose en los aspectos recogidos en su observación: qué aspectos positivos destacan en su actuación y qué aspectos necesita mejorar.

No obstante hay una serie de errores potenciales que se pueden producir. No quiere decir que todos los evaluadores los sufran, ni que todos los sesgos y errores se produzcan conjuntamente, pero hay que tenerlos presentes.

---

*Los teóricos denominan **sesgo** a aquellos errores de juicio debidos a la intervención humana.*

---

Los más corrientes serían los siguientes:

**Sesgo por “el efecto del halo”.** Es la tendencia del evaluador a valorar positiva o negativamente a un empleado, en base a un solo factor o aspecto parcial de su conducta. Este efecto se da cuando un evaluador se forma una impresión positiva o negativa de la habilidad de un empleado en un área y luego le otorga altas o bajas calificaciones en todas las dimensiones evaluables. Este efecto se da porque los seres humanos tendemos a considerar algunos rasgos más importantes que otros. También puede originarse por la dificultad puntual del evaluador a la hora de discriminar entre las diferentes características que se van a calificar. Por ejemplo, un evaluador puede tener dificultades para discernir entre un empleado capaz porque es rápido y otro que es igualmente válido porque su actuación carece de errores.

Forma de reducir este efecto: no valorar globalmente a cada empleado. Se hará una valoración de todos los empleados en una característica, y cuando se haya acabado se pasará a valorarlos en la siguiente y así sucesivamente.

**Sesgo de tendencia parcial sistemática.** En las evaluaciones basadas en escalas graduales, como es el caso de la evaluación de competencia y profesionalidad técnica que se valoran mediante una escala gradual que irá desde un mínimo de 1 punto a un máximo de 5, un error de los evaluadores puede ser tender a dar puntuaciones sistemáticas bien hacia los valores extremos, o bien hacia los valores medios.

- **Efecto de extremismo o indulgencia.** Tendencia a otorgar puntuaciones extremas. Es el sesgo del evaluador hacia uno de los

polos de la escala. Se trata de evaluadores para los que no existe el término medio y catalogan a las personas en los puntos extremos de cualquier escala. El extremismo o indulgencia positiva es la tendencia a valorar a un empleado más alto de lo que su competencia justifica. Las razones para hacer esto podrían incluir evitar confrontaciones o la sensación de que darle al empleado la calificación más alta, va a trabajar más duro para cumplir con esa calificación. Otras veces puede deberse a poca claridad respecto de los objetivos.

Se habla de extremismo o indulgencia negativa cuando incurre en el efecto contrario, valorar al empleado menos de lo que justifica su competencia, utilizando la parte más baja de la escala evaluativo.

- **Tendencia hacia los valores medios.** Así como en el anterior el evaluador tiende a otorgar puntuaciones extremas en este caso tiende a otorgar puntuaciones medias y asignar sistemáticamente sólo los grados intermedios. Esta inclinación hacia los valores medios puede deberse al deseo de evitar conflictos (con su conciencia cuando tiene dudas respecto de la calificación de su personal, o con sus empleados dado que las diferencias entre los calificados son mínimas) al desconocimiento de su subordinado o al poco esfuerzo o atención que está dedicando al proceso.

**Efecto de recencia o de inmediatez.** Consiste en basar la evaluación en el rendimiento más reciente, ya que es más fácil para el evaluador recordar el trabajo realizado más recientemente. Este efecto puede ser inducido por el propio evaluado que conoce la existencia de este efecto y tiende a realizar su desempeño de manera más eficiente cuando se acerca la fecha de iniciar las evaluaciones.

Por el contrario puede darse la situación de que un empleado ha desempeñado muy bien su trabajo durante el curso del período de evaluación puede obtener una calificación baja si los eventos recientes fueron negativos.

Forma de reducir este efecto: realizar evaluaciones parciales.

**Error de contraste.** Consiste en calificar a los empleados comparándolos entre sí en lugar de valorarlos conforme a los estándares de desempeño. Este error puede causar que un empleado que está teniendo un desempeño según el promedio de los estándares tenga una calificación alta debido a que sus compañeros están por debajo del mismo.

**Atribución falsa.** Es la tendencia a atribuir un mal desempeño a causas internas y un buen rendimiento a causas externas. En otras palabras, si un empleado se comporta bien, es porque tuvo ayuda, como por ejemplo de un buen líder; si el empleado se desempeña mal, es porque hace algo mal.

**Prejuicios personales.** Características personales de los empleados, como pueden ser el sexo, o la edad, o preferencias de tipo personal del evaluador pueden hacer que se valore más positiva o negativamente a una persona.

---

### **Artículo 30. Formación y transferencia del conocimiento.**

Es el tercer bloque de valoración, junto con la evaluación del rendimiento y la evaluación de competencia y profesionalidad técnica.

Se entiende por formación el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado tienen como objeto el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional con el fin de contribuir a mejorar el servicio.

---

### **Artículo 31. Formación objeto de valoración**

Cursos de formación convocados, impartidos u homologados por la ERAP o por otros órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja con competencia en materia de formación.

Cursos convocados, impartidos u homologados por las organizaciones sindicales siempre que estén homologados.

Para el personal docente no universitario podrá valorarse igualmente haber realizado acciones formativas de las contempladas en la Orden 9/2008, de 28 de abril, por la que se regulan las actividades de formación permanente del profesorado de los centros docentes donde se imparten enseñanzas no universitarias, o norma que la sustituya.

---

### **Artículo 32. Valoración de la formación**

La valoración de los cursos se realizará a razón de 0,25 puntos por hora lectiva cuando dichas acciones formativas lo sean con aprovechamiento y a razón de 0,125 puntos por hora lectiva cuando lo sean con certificado de asistencia, pudiendo tener hasta un máximo de 10 puntos anuales por formación. Es decir, para acceder al grado I, la puntuación máxima que puede tener son 50

puntos. Para acceder a los demás grados, la puntuación máxima que puede tener son 60 puntos.

La valoración de la formación se realizará por la Dirección General competente en materia de Función pública, o la Dirección competente en materia de Educación.

---

### **Artículo 33. Transferencia del conocimiento.**

Se entiende por transferencia del conocimiento el conjunto de actividades realizadas dirigidas tanto a la transmisión como la difusión del conocimiento técnico en materias propias de los distintos ámbitos profesionales de la Administración Pública.

La transmisión del conocimiento comprende los siguientes ámbitos de valoración:

- a) Transmisión del conocimiento.
- b) Difusión del conocimiento.



---

### **Artículo 34. Transmisión del conocimiento.**

Podrán ser objeto de valoración en concepto de transmisión del conocimiento las siguientes actividades de los funcionarios:

- a) **Docencia**, definida como la acción de impartir formación a personal de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Rioja y a otros empleados públicos dentro de las acciones formativas organizadas por la Escuela Riojana de Administración Pública o por el resto de órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja competentes en materia formativa. Se incluyen en este apartado tanto los cursos impartidos bajo la modalidad presencial, como en formación online.
- b) **Tutoría**, entendida como una modalidad de transmisión del conocimiento cuya finalidad es formar en el desempeño de competencias profesionales al personal propio de la Administración de la Comunidad autónoma de La Rioja o al que se vincule a la misma a través de acuerdos de colaboración al efecto.
- c) **Detección de necesidades formativas**, realizadas por los funcionarios.
- d) **Coordinación o participación en grupos de trabajo**, entendidos como agrupaciones de personal constituido al efecto para la elaboración y puesta en práctica de un proyecto profesional sobre una temática de interés para la Administración.
- e) **Participación en Tribunales** de selección o provisión.
- f) **Tutorización** y/o acompañamiento a personas con discapacidad intelectual.
- g) **Impartición de cursos** de preparación de acceso al empleo público.



### **Artículo 35. Difusión del conocimiento objeto de valoración.**

Podrán ser objeto de valoración en concepto de difusión del conocimiento las siguientes actividades de los funcionarios:

- a) **Participación en congresos, jornadas y conferencias** relacionadas con la actividad profesional e institucional, siempre que estén organizadas por instituciones ajenas a la Escuela Riojana de Administración Pública. A estos efectos se entiende como **congreso** el encuentro profesional con el propósito de intercambiar, actualizar y perfeccionar conocimientos y experiencias. Por **jornada** se entiende aquella reunión profesional, normalmente monográfica y de programa cerrado, en la que se analizan

problemas y se buscan soluciones sobre un sector particular de trabajo, entendiéndose como **conferencia** una disertación sobre algún tema profesional concreto.

- b) **Publicaciones**, definidas como elaboraciones profesionales relacionadas con la AP editadas con fines divulgativos, tanto en formato digital, como en papel.
- c) **Gestión de conocimiento**, entendida como la difusión e intercambio de conocimientos, procedimientos y habilidades útiles para la realización de tareas profesionales.



---

### **Artículo 36. Criterios de valoración.**

Las actividades y méritos de este bloque se valorarán conforme a lo establecido en el Anexo II.

La puntuación máxima anual será de 6 puntos para la totalidad de los ámbitos de valoración de transferencia del conocimiento. Es decir, para acceder al grado I, la puntuación máxima que puede tener son 30 puntos. Para acceder a los demás grados, la puntuación máxima que puede tener son 36 puntos.

## ANEXO II

### BAREMO DE PUNTUACIÓN PARA LA TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

#### 1.- TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO

BLOQUES	PUNTOS	MÁXIMA/AÑO
1.1. Docencia:		3,5 puntos
- De 0 a 10 horas	1 punto	
- De 11 a 20 horas	2 puntos	
- Más de 20 horas	3 puntos	
1.2. Tutorías.	0,03 puntos/hora	1 punto
1.3. Detección de necesidades formativas:	0,2 puntos/informe	0,6 puntos
<small>(Se justificará con informe del interesado y visto bueno del superior jerárquico)</small>		
1.4. Grupos de trabajo:		2 puntos
- Coordinación grupos	0,08 puntos/hora	
- Participación grupos	0,06 puntos/hora	
1.5. Participación en tribunales de selección o provisión.	1 punto/tribunal	2 puntos
1.6. Tutorización y/o acompañamiento a personas con discapacidad intelectual.	0.03 puntos/hora	1 punto
1.7. Impartición de cursos de preparación de acceso al empleo público:		3,5 puntos
- De 0 a 10 horas	1 punto	
- De 11 a 20 horas	2 puntos	
- Más de 20 horas	3 puntos	

#### 2.- DIFUSIÓN DEL CONOCIMIENTO

2.1. Congresos, jornadas y conferencias:		2 puntos
- Ponencia, congreso, jornada o conferencia:		
- Internacional	2 puntos	
- Nacional	1,5 puntos	
- Comunicación o póster congreso o jornada:		
- Internacional	1 punto	
- Nacional	0,75 puntos	
2.2. Publicaciones:		4 puntos
- Primer Autor/a:		
- Libro completo	4 puntos	
- Capítulo de libro	2 puntos	
- Artículos en revistas y otros	1,5 puntos	
- Coautores y otros:		
- Libro completo	3 puntos	
- Capítulo de libro	1,5 puntos	
- Artículos en revistas y otros	1 punto	
2.3. Gestión del conocimiento:		1 punto
- Documentos profesionales	0,5 puntos	
- Informes organizacionales	0,5 puntos	

#### **5.2.4 Título IV. Efectos del grado de carrera profesional.**

En el Título IV se contienen las grandes novedades del nuevo modelo de carrera horizontal en el que se regulan los efectos que produce la adquisición de los grados de carrera profesional.

---

#### **Artículo 37. Retribución complementaria.**

El reconocimiento de los diferentes grados alcanzados en el sistema de carrera conllevará la percepción del complemento de grado previsto en el artículo 58.3 e) de la Ley 3/1990, de 29 de junio,

Este apartado se introdujo en la Ley 3/1990 por Ley 3/2017, de 31 de marzo. Es el complemento de grado, destinado a retribuir el grado alcanzado en la carrera profesional.

Las cuantías correspondientes a los distintos grados de carrera y grupos y subgrupos de titulación se fijarán anualmente de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Se garantiza que se continúa percibiendo el complemento de grado reconocido si el personal permanece en servicio activo en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional y se mantenga dentro del mismo ámbito competencial del órgano que realizó tal reconocimiento.

---

#### **Artículo 38. Cambio de Cuerpo o Escala**

1.- El funcionario que acceda a otro Cuerpo o escala dentro de su grupo o subgrupo de titulación, así como a otro cuerpo o escala en el grupo o subgrupo inmediatamente superior por promoción interna, puede acceder a los grados de carrera desde su nuevo cuerpo o escala, teniendo en cuenta el tiempo de permanencia y el resultado de la evaluación del sistema de carrera obtenido en el cuerpo o escala anterior.

Si tuviera reconocido un grado de carrera continuará percibiendo el complemento de grado correspondiente.

2.- Sin embargo el personal funcionario que acceda a un Cuerpo o escala integrado en un grupo o subgrupo diferente de titulación, no incluido en el apartado anterior, comenzará su carrera profesional en el nuevo cuerpo o

escala al que haya accedido, iniciando así en el mismo, el cómputo de permanencia previsto en el artículo 7 para el acceso a los grados.

Si tuviera reconocido un grado de carrera en el anterior grupo o subgrupo de titulación tendrá derecho a percibir un complemento retributivo en cuantía equivalente a ese complemento de grado reconocido en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional anterior.



En el caso de tener reconocido grado de carrera tanto en el anterior grupo o subgrupo de titulación, como en el que se encuentra en servicio activo, tendrá derecho a percibir el complemento de grado reconocido en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional en el que se encuentre en servicio activo, y en su caso un complemento retributivo equivalente a la diferencia entre el complemento de grado que tuviera reconocido en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional anterior y el complemento de grado del cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional en el que se encuentra en servicio activo. Esto es para el supuesto de que el grado al que pueda acceder en el nuevo subgrupo se retribuya con un importe menor al reconocido en el subgrupo anterior.



### **Artículo 39. Efectos del grado de carrera en la promoción interna y provisión de puestos de trabajo.**

La obtención del grado de carrera profesional se considerará como mérito a valorar en los procedimientos de promoción interna y provisión de puestos de trabajo en los términos que se establezcan en las correspondientes convocatorias.

#### **5.2.5 Título V. Situaciones particulares. Artículos 40 a 42.**

En este Título V se contempla el tratamiento diferenciado que en las evaluaciones y reconocimientos del grado de carrera debe de hacerse de una serie de situaciones particulares tales como:

- ▶ La situación de servicios especiales.
- ▶ El permiso por acción sindical.

- ▶ La incapacidad temporal, la excedencia por cuidado de familiares, por cuidado de hijo, por motivo de violencia de género, la excedencia por razón de violencia terrorista y excedencia forzosa. En esta regulación se incluyen de forma novedosa como situaciones particulares el riesgo durante el embarazo y el riesgo durante la lactancia natural, a la que se aplica idénticos criterios a los contemplados para la incapacidad temporal por contingencias profesionales, y el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento.

## 1.- Servicios especiales.

El personal funcionario que se encuentre en situación de servicios especiales, podrá obtener el ascenso consecutivo a cada uno de los grados previstos en el presente Decreto mientras se encuentre en dicha situación administrativa, de conformidad con lo dispuesto en este artículo.

El reconocimiento del grado al personal funcionario que se encuentre en situación de servicios especiales, no generará el derecho a percibir el complemento de grado hasta que se produzca su reingreso al servicio activo. Asimismo, el personal funcionario que teniendo reconocido un grado, pase a situación de servicios especiales, no tendrá derecho a percibir el complemento de grado mientras se encuentren en dicha situación.

## 2.- Permiso por acción sindical.

Al personal funcionario que se encuentre en situación de permiso por acción sindical le serán de aplicación los criterios señalados para el personal funcionario que se encuentre en situación de servicios especiales.

### 5.2.6 Título VI. Procedimiento

El Título VI regula en los artículos 43 a 49 el procedimiento para el acceso a los distintos grados de carrera.



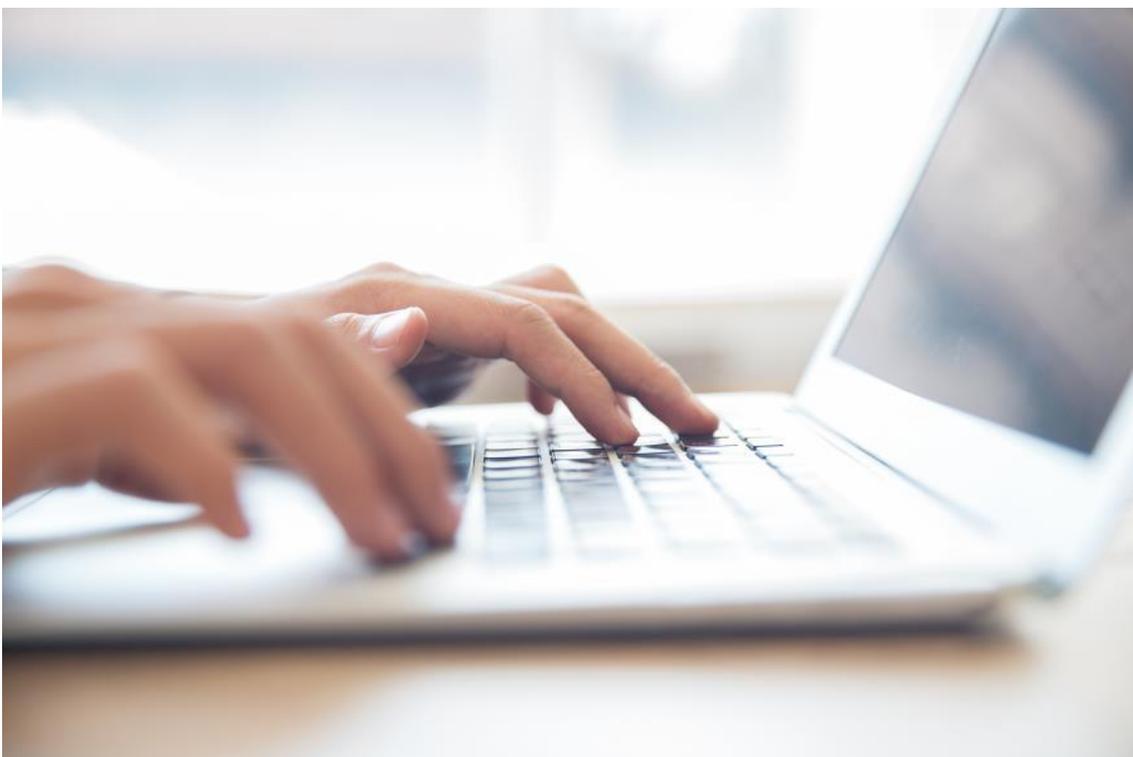
#### Artículo 43

1. El procedimiento para el acceso a los grados de carrera se iniciará de oficio mediante convocatoria del órgano correspondiente, que se publicará en el BOR el **primer trimestre de cada año**. El acceso se regirá por las bases de las respectivas convocatorias.

2. El acceso a los distintos grados en los que se estructura la carrera horizontal deberá realizarse de manera voluntaria y previa solicitud del personal interesado.

3. Una vez adquirido un grado de carrera no será necesario presentar solicitud para el acceso a un nuevo grado de carrera hasta que no se cumplan los requisitos y méritos previstos en el artículo 6, es decir, completar el periodo de permanencia que para cada grado se exige, obtener la puntuación mínima necesaria y acreditar 4 ó 6 años de evaluación del desempeño positiva según se trate para el acceso al grado II o a los grados III o IV.

4. La tramitación del procedimiento para el acceso a los grados de carrera se realizará de forma electrónica, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



5. Los órganos competentes para convocar son los titulares de las Consejerías con competencias en materia de Función Pública y de Educación.

◆

#### **Artículo 44. Asistencia en la tramitación.**

1. La Administración garantizará la asistencia necesaria para que el personal interesado pueda presentar las solicitudes a través de medios electrónicos,

para lo que pondrá a su disposición los canales de acceso que sean necesarios así como los sistemas y aplicaciones que se determinen.

2. Para la presentación de las solicitudes será requisito obligatorio contar con firma electrónica de conformidad con lo establecido en los artículos 10 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
3. La consejería competente en materia de sistemas de la información habilitará una aplicación informática a la cual se deberá de acceder de forma obligatoria por parte del personal interesado.  
Dicha aplicación informática deberá permitir la firma electrónica para el ejercicio de las acciones previstas en el artículo 11.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

---

#### **Artículo 45. Derecho a la información.**

El evaluado tendrá derecho a conocer en todo momento el estado de su expediente y, en concreto, la puntuación de cada uno de los bloques de valoración.

---

#### **Artículo 46. Renuncia.**

Se puede renunciar a la solicitud en cualquier momento. La renuncia se deberá presentar electrónicamente ante la persona titular de la Consejería competente, en atención a lo previsto en el artículo 43.4.

---

#### **Artículo 47. Coordinación, seguimiento y revisión.**

Con la finalidad de establecer unos criterios homogéneos en el funcionamiento de la carrera profesional horizontal, realizar el seguimiento para su cumplimiento e informar de cualquier tipo de discrepancia en las valoraciones se crea un comité coordinador y de garantías, para cada uno de los ámbitos diferenciados en atención al órgano competente de convocatoria. En concreto se crean:

- a) Comité coordinador y de garantías para cuerpos no docentes, adscrito a la Consejería competente en materia de Función Pública.

- b) Comité coordinador y de garantías para cuerpos docentes, adscrito a la Consejería competente en materia de Educación.

Las funciones de los comités coordinadores y de garantías son:

- a) Establecer criterios comunes para la gestión de la carrera profesional horizontal
- b) Realizar el seguimiento para el cumplimiento de procedimiento.
- c) Informar de cualquier incidencia en el procedimiento.
- d) Estudiar e informar las solicitudes que se le formulen por el personal evaluado frente a las valoraciones realizadas en cada bloque que sea objeto de valoración.
- e) Solicitar cualquier tipo de información y aclaración que sea necesaria para la emisión del correspondiente informe.
- f) Velar por el cumplimiento del presente Decreto y sus normas de desarrollo.
- g) Cualquiera otra que se disponga en norma reglamentaria.



A los comités coordinadores y de garantías se les aplicará la regulación en materia de órganos colegiados.

El personal miembro de los comités está obligado a mantener sigilo y secreto sobre los informes, las evaluaciones y las deliberaciones realizadas sobre las personas afectadas.

Los comités coordinadores y de garantías podrán designar comisiones técnicas de valoración para que asistan en el cumplimiento de las funciones que tienen asignadas

## Artículo 48. Valoración y revisión de la valoración.

1. La valoración de los méritos aportados se realizará por las Direcciones Generales competentes en materia de Función Pública o de Educación. El resultado de las valoraciones se hará público en el tablón de anuncios virtual y en la dirección de internet de la web del Gobierno de la Rioja.
2. El interesado puede solicitar la revisión de su valoración ante el comité coordinador y de garantías en el plazo de **15 días hábiles** contados a partir de la fecha de valoración, realizada para los distintos bloques, prevista en la orden de convocatoria. Se deberá dar trámite de audiencia a la persona interesada si lo solicita.



3. La solicitud de revisión no paralizará el procedimiento respecto al resto de solicitudes, quedando únicamente en suspenso la solicitud de la persona interesada hasta la emisión del informe definitivo por el comité coordinador y de garantías.
4. El comité coordinador y de garantías deberá informar de forma motivada la revisión planteada en un plazo no superior a un mes. Para ello dispondrá del expediente completo y podrá solicitar los informes o la documentación que considere necesarios, pudiendo suspender el plazo indicado en el párrafo anterior hasta que recabe toda la información solicitada.

Este plazo de suspensión no podrá exceder en ningún caso de 3 meses. En caso de no recibirse los informes solicitados en el plazo indicado proseguirá el procedimiento.

Una vez se pronuncie el citado comité se dará traslado del informe emitido tanto a la persona interesada como al órgano competente para resolver.

5. El informe emitido se considera un acto de instrucción preceptivo para la determinación, conocimiento y comprobación de las valoraciones realizadas en virtud del cual deba de pronunciarse la resolución que se emita, una vez solicitada su intervención por parte de las personas interesadas.

---

#### **Artículo 49. Terminación.**

Los órganos competentes para resolver serán los competentes para convocar previstos en el artículo 43.5 de esta norma.

La resolución que se deberá dictar en el plazo máximo de 6 meses, reconocerá o denegará el grado solicitado, y pondrá fin a la vía administrativa. En los supuestos de falta de resolución expresa en dicho plazo, el sentido del silencio será desestimatorio.

---

#### **Disposición transitoria Primera.**

La acreditación de evaluaciones de desempeño positivas serán exigibles una vez aprobada la norma que desarrolle el procedimiento de evaluación del desempeño y lo será únicamente en proporción a los años que resten para el acceso y progresión de grado.

---

#### **Disposición transitoria Segunda.**

En el año 2022 la fijación de objetivos colectivos e individuales previstos en los artículos 14 y 18 respectivamente, se fijarán en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor del Decreto.

El período de las evaluaciones, previsto en el artículo 9, para el año 2022, comprenderá desde el mes siguiente a la entrada en vigor del presente decreto hasta el 31 de diciembre de 2022. En este período se mantendrán las puntuaciones máximas anuales reguladas en este decreto para cada bloque de valoración.

---

#### **Disposición transitoria Tercera.**

La disposición Transitoria Tercera reconoce al esfuerzo realizado por los empleados que han participado en las convocatorias realizadas al amparo del

Decreto 50/2017 de 20 de diciembre, tratando de facilitar la transición al nuevo modelo de carrera que se propone.

Contempla dos supuestos distinguiendo por un lado al personal que al amparo del artículo 38 del Decreto 50/2017, de 20 de diciembre haya obtenido al menos un reconocimiento del grado I de carrera horizontal, del personal que no haya obtenido al menos un reconocimiento del grado I.

### **Uno. Personal que al amparo del artículo 38 del Decreto 50/2017, de 20 de diciembre haya obtenido al menos un reconocimiento del grado I de carrera horizontal**

En primer lugar, establece que tiene consolidado el complemento de grado I el personal funcionario que haya obtenido al menos un reconocimiento de dicho grado I de carrera horizontal en relación con los años 2017 a 2021, acreditado por resolución de la consejería competente en materia de Función Pública y de Educación a los efectos contemplados en el artículo 37, es decir la percepción del complemento de grado.

En segundo lugar, se establece un sistema excepcional de acceso al grado II, en el que se indica que quien tiene un periodo de permanencia de 6 años, a partir del primer reconocimiento de grado en relación con los años 2017 a 2021, podrá solicitar el acceso al grado II no antes de 2023.

Además, para obtener en el proceso de evaluación del sistema de carrera horizontal, la puntuación mínima requerida en proporción a los años que se valoran, los reconocimientos de los años 2017 a 2021 serán equiparados a la puntuación mínima exigida para acceder al grado II, teniendo en cuenta que la puntuación a otorgar en cada reconocimiento será el cociente entre la puntuación mínima exigible para el acceso al grado II (160) y el número de años que la permanencia en dicho año comprenda (6).

### **Dos. Personal que al amparo del artículo 38 del Decreto 50/2017, de 20 de diciembre no haya obtenido al menos un reconocimiento del grado I de carrera horizontal**

Por otro lado, a quienes accedan al grado I, y no hayan obtenido al menos un reconocimiento del grado I de carrera horizontal durante la vigencia del Decreto 50/2017, se les exigirá de forma excepcional el cumplimiento de los siguientes requisitos: un periodo de permanencia de 5 años, y obtener en los procesos de evaluación del nuevo sistema de carrera horizontal, la puntuación mínima exigida en el Anexo I en proporción a los años que se valoran, que serán los siguientes.

- ▶ Para el personal que cumpla el periodo mínimo de permanencia en 2022, al menos un año de evaluación mínima para el acceso al grado I, es decir, 23 puntos (115, que es la evaluación mínima/5).
- ▶ Para el personal que cumpla el periodo mínimo de permanencia en 2023, al menos dos años de evaluación mínima para el acceso al grado I, es decir, 46 puntos (23 x 2).
- ▶ Para el personal que cumpla el periodo mínimo de permanencia en 2024, al menos tres años de evaluación mínima para el acceso al grado I, es decir, 69 puntos (23 x 3).
- ▶ Para el personal que cumpla el periodo mínimo de permanencia en 2025, al menos cuatro años de evaluación mínima para el acceso al grado I, es decir, 92 puntos (23 x 4).
- ▶ Para el personal que cumpla el periodo mínimo de permanencia a partir de año 2026 se seguirán los criterios establecidos en el artículo 6.

**Tres.** A los efectos dispuestos en los dos apartados anteriores, se consideraran equivalentes a los reconocimientos de grado I anuales realizados al personal funcionario de carrera, los abonos de complemento de productividad realizados al personal interino de acuerdo con la disposición adicional primera del Decreto 50/2017, de 20 de diciembre.

#### **Disposición transitoria cuarta.**

Las cuantías para los distintos grados de carrera en el año 2022 serán las siguientes:

<b>SUBGRUPO</b>	<b>GRADO I</b>	<b>GRADO II</b>	<b>GRADO III</b>	<b>GRADO IV</b>
A1	1.328,56	1.594,27	1.913,13	2.295,75
A2	1.021,48	1.225,78	1.470,93	1.765,12
C1	790,96	949,15	1.138,98	1.366,78
C2	618,40	742,08	890,50	1.068,60
AGRUPACION PROFESIONAL	488,88	586,66	703,99	844,78

*MODELOS DE CUMPLIMENTACIÓN DE DOCUMENTOS DE  
COMPROMISO DE OBJETIVOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES Y  
DE INFORME DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA Y  
PROFESIONALIDAD TÉCNICA*

## Documento de compromiso de objetivos colectivos

### DATOS DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

<b>Consejería:</b>	
<b>Centro directivo:</b>	
<b>Unidad administrativa:</b>	

### 1. OBJETIVOS.

#### ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS COLECTIVOS PARA EL AÑO 2022.

Deben proponerse por el evaluador, definido en el art 11 del Decreto por el que se regula la carrera horizontal, al titular del Órgano administrativo en el plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del Decreto.

Este documento será suscrito por el evaluador y el titular del órgano administrativo y comunicado a todo el personal de la Unidad administrativa.

El cumplimiento se referirá a 31 de diciembre de 2022.

La valoración del cumplimiento de objetivos tendrá una puntuación máxima de 15 puntos.

En aquellos objetivos que admitan graduación en la ejecución se podrán asignar puntuaciones proporcionales en función de grado de ejecución.

Dado que el Decreto no establece un número máximo de objetivos, se añadirán tantos registros como objetivos fijados.

<b>OBJETIVO 1.-</b>	
<b>Plazo de ejecución:</b>	
<b>Ponderación:</b>	%
<b>En su caso, proporcionalidad y graduación:</b>	
<b>OBJETIVO 2.-</b>	
<b>Plazo de ejecución:</b>	
<b>Ponderación:</b>	%
<b>En su caso, proporcionalidad y graduación:</b>	
<b>OBJETIVO 3.-</b>	
<b>Plazo de ejecución:</b>	
<b>Ponderación:</b>	%
<b>En su caso, proporcionalidad y graduación:</b>	

### 2. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO.

Se deben detallar los indicadores de cumplimiento del objetivo.

<b>OBJETIVO 1:</b>	
<b>OBJETIVO 2:</b>	

## Documento de compromiso de objetivos individuales

### DATOS EMPLEADO

<b>Nombre y apellidos:</b>	
<b>DNI:</b>	
<b>Consejería:</b>	
<b>Centro directivo:</b>	
<b>Unidad administrativa:</b>	
<b>Puesto de trabajo:</b>	

### 1. OBJETIVOS

#### ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS INDIVIDUALES PARA EL AÑO 2022.

Deben establecerse por el evaluador, definido en el art 11 del Decreto por el que se regula la carrera horizontal, en el plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del Decreto.

Este documento será comunicado al personal evaluado.

El cumplimiento se referirá a 31 de diciembre de 2022.

La valoración del cumplimiento de objetivos tendrá una puntuación máxima de 5 puntos.

Dado que el Decreto no establece un número máximo de objetivos, se añadirán tantos registros como objetivos fijados.

<b>OBJETIVO 1.-</b>
<b>Plazo de ejecución:</b>
<b>Ponderación:</b> %
<b>OBJETIVO 2.-</b>
<b>Plazo de ejecución:</b>
<b>Ponderación:</b> %
<b>OBJETIVO 3.-</b>
<b>Plazo de ejecución:</b>
<b>Ponderación:</b> %

### 2. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

Se deben detallar los indicadores de cumplimiento del objetivo.

<b>OBJETIVO 1:</b>	
<b>OBJETIVO 2:</b>	

## Informe de evaluación de competencia y profesionalidad técnica

### DATOS EMPLEADO

<b>Nombre y apellidos:</b>	
<b>DNI:</b>	
<b>Consejería:</b>	
<b>Centro directivo:</b>	
<b>Unidad administrativa:</b>	
<b>Puesto de trabajo:</b>	

El resultado de la evaluación se verificará en cada una de las áreas mediante el cálculo de la media aritmética de las valoraciones asignadas a las dimensiones evaluables de cada área. El máximo será de 5 puntos por cada área de valoración.

**Señale en el recuadro correspondiente, su valoración en las siguientes dimensiones de cada una de las áreas de competencia y profesionalidad técnica, en una escala de 1 a 5, donde 1 indica la puntuación más baja y 5 la más alta.**

#### 1. ÁREA DE DESARROLLO DE TAREA

SUBGRUPOS A1 y A2					
DIMENSIONES	1	2	3	4	5
1. Capacidad de toma de decisiones	<input type="checkbox"/>				
2. Capacidad de organización y planificación	<input type="checkbox"/>				
3. Capacidad de resolución de problemas	<input type="checkbox"/>				
4. Conocimientos técnicos	<input type="checkbox"/>				
5. Productividad entendida como cantidad y calidad de trabajo	<input type="checkbox"/>				

Media aritmética en el área de desarrollo de tarea:

SUBGRUPOS C1 y C2					
DIMENSIONES	1	2	3	4	5
1. Capacidad de aprendizaje	<input type="checkbox"/>				
2. Minuciosidad y responsabilidad	<input type="checkbox"/>				
3. Esfuerzo y perseverancia	<input type="checkbox"/>				
4. Conocimientos técnicos	<input type="checkbox"/>				
5. Productividad entendida como cantidad y calidad de trabajo	<input type="checkbox"/>				

Media aritmética en el área de desarrollo de tarea:

## 2. ÁREA DE IMPLICACIÓN Y COMPROMISO

TODOS LOS SUBGRUPOS					
DIMENSIONES	1	2	3	4	5
1. Orientación a objetivos y resultados	<input type="checkbox"/>				
2. Iniciativa	<input type="checkbox"/>				
3. Compromiso con la organización	<input type="checkbox"/>				
4. Colaboración con los compañeros	<input type="checkbox"/>				
5. Uso eficiente del tiempo y de los recursos laborales	<input type="checkbox"/>				

Media aritmética en el área de implicación y compromiso:

### RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIA Y PROFESIONALIDAD TÉCNICA:

	Media aritmética
Área de desarrollo de tarea:	
Área de implicación y compromiso:	