

**Borrador del Proyecto de Decreto
del Consell, por el que se regula el
sistema de carrera profesional
horizontal y la evaluación del
desempeño, del personal empleado
público de carácter fijo de la
Administración de la Generalitat.**

V. 2.7

Valencia, 12 de marzo de 2014

PROYECTO DE DECRETO ---/ 2014, DEL CONSELL POR EL QUE SE REGULA EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE CARÁCTER FIJO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT.

PREÁMBULO

El Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana reconoce el derecho de la ciudadanía a que las administraciones públicas de la Generalitat traten sus asuntos de modo equitativo e imparcial y en un plazo razonable y a gozar de servicios públicos de calidad.

En este sentido, una Administración moderna y dinámica debe partir de la premisa de que el principal activo con que cuenta para garantizar un funcionamiento eficaz y eficiente, es el de su personal empleado público y, por tanto, éste está llamado a tener un papel fundamental para la consecución del citado mandato estatutario.

De otra parte, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, exige la adaptación y ajuste de la legislación de la función pública valenciana a las previsiones básicas de la Ley estatal. Este Ley regula la carrera profesional del personal funcionario de carrera en su Título III, titulado "Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos", conteniendo un conjunto de elementos que permiten a cada Administración conformar su propio esquema de carrera haciendo predominar unos u otros aspectos según sus propios deseos o necesidades.

Según señala el informe de la Comisión de Expertos para la redacción del EBEP "un buen diseño de carrera permite mejorar el rendimiento y la productividad del empleado público y, en definitiva, la eficacia de la Administración, ya que de las posibilidades de carrera o promoción en el empleo público dependen la motivación y satisfacción profesional de cada empleado e inclusive, en muchos casos, la permanencia misma en el empleo público".

Así, en este contexto, la Administración de la Generalitat, mediante el Acuerdo de 20 de febrero de 2008, sobre condiciones de trabajo para el período 2008-2011, establece el punto de partida de la futura regulación de la carrera administrativa.

La aprobación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, supuso el primer paso, necesario de otra parte dada la reserva de ley de la materia objeto del decreto, para la implantación de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la Administración de la Generalitat.

El citado texto legal, en su Título VIII, regula uno de los aspectos que dotan de contenido al nuevo modelo de función pública valenciana iniciado con la ley, la promoción profesional del personal empleado público, que se concibe no sólo como un derecho de éste sino también como una necesidad estructural de cualquier sistema de organización, de la que no son ajenas las Administraciones Públicas Valencianas y, por ello, elemento clave de cualquier política de ordenación de personal.

El texto no sólo introduce las modalidades enunciadas en la normativa básica estatal, sino que las dota de contenido, dejando, no obstante, a las diferentes administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, la elección de las más idóneas de acuerdo con sus necesidades organizativas.

La Administración de la Generalitat, fijadas las bases legales para su implantación, y desde el convencimiento de que la promoción profesional no sólo puede conseguirse mediante el ascenso jerárquico o la movilidad entre puestos, sino también por profundizar en el conocimiento y experiencia en el mismo puesto de trabajo, considera necesaria la introducción de mecanismos horizontales de progresión que permitan avanzar al personal funcionario de carrera, tanto desde un punto de vista retributivo como de prestigio, y consolidar la posición alcanzada en su trayectoria profesional.

La carrera profesional horizontal es pues algo más que un mero ascenso, es un conjunto de expectativas de progreso para el personal empleado público que busca incentivar el conocimiento experto de los mismos.

Para la gestión de la carrera profesional, es necesario valorar la actuación del personal empleado público: su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, saber su implicación con la organización y sus objetivos y fines.

En consecuencia, la evaluación del desempeño pasa a convertirse en una herramienta esencial dentro del modelo sin cuya presencia es imposible reconocerlo y ponerlo en funcionamiento. La formación y actualización de los conocimientos, la implicación con los objetivos y fines de la Administración Pública, van a ser una exigencia para las empleadas y los empleados públicos y van ser objeto de evaluación, análisis y valoración.

Así, la apuesta conjunta carrera administrativa-evaluación del desempeño, supondrá, en la práctica, el optar por una Administración Pública más profesional y exigente consigo misma, más comprometida con la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía y, al propio tiempo, un intento de ser más competitiva comparativamente con el resto del sector laboral.

El Acuerdo de la Mesa General de Negociación I de la Generalitat, sobre condiciones de trabajo y retribuciones del personal de los sectores de la Administración de la Generalitat, docente, sanitario y de justicia, en el marco del diálogo social para el período 2014 – 2015, en su apartado cuarto, 1, prevé la implantación de la carrera profesional horizontal para el personal de la Administración de la Generalitat, adquiriendo el compromiso de elaborar en el primer trimestre de 2014, la disposición reglamentaria que la regule, así como la evaluación del desempeño vinculada a la misma.

Consecuencia de todo lo anteriormente expuesto, el presente Decreto regula el sistema de carrera profesional horizontal del personal empleado público de carácter fijo, de la Administración de la Generalitat, así como el sistema de evaluación del desempeño a los exclusivos efectos de su valoración para la progresión en el mencionado sistema, dejando la regulación de la evaluación del desempeño en cuanto a sus repercusiones sobre la formación, las retribuciones complementarias referidas al complemento de actividad profesional y en relación con la provisión de

los puestos de trabajo, al futuro desarrollo reglamentario de las materias de selección y provisión de puestos de trabajo, sistema retributivo y formación.

El texto, tras establecer en sus primeros artículos el derecho a la carrera profesional horizontal y determinar su ámbito de aplicación, tanto subjetivo como objetivo, se divide en tres Títulos. El primero regula la carrera profesional horizontal, su definición, estructura, acceso y forma de progresión en el sistema, así como las áreas y normas de valoración y el complemento de carrera administrativa. El segundo, prevé los sistemas de evaluación del desempeño y, a su vez, se subdivide en capítulos, en los que se analizan los elementos de tres de las áreas de valoración previstas en el título I. El Título III regula el establecimiento de tres comisiones para el seguimiento, coordinación y gestión del sistema de carrera profesional horizontal. Finalmente, el Decreto regula, mediante las disposiciones adicionales y transitorias, determinadas situaciones que requieren la adopción de medidas específicas de carácter transitorio o que no encuentran una adecuada respuesta en la regulación general, como puede ser el caso de la implantación progresiva del sistema o el acceso al mismo del personal funcionario de carrera y contratado laboral fijo de la administración de la Generalitat.

En su virtud, habiendo sido negociado con la representación sindical, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 28.c) de la Ley 5/1983, del Consell y del artículo 9.1 de la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, a propuesta del Conseller de Hacienda y Administración Pública, conforme (oído) el Consell Jurídic Consultiu y previa deliberación del Consell en su reunión del día

DECRETO

TÍTULO I.

Carrera profesional horizontal

CAPÍTULO I.

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Derecho a la carrera profesional horizontal

Se reconoce el derecho del personal funcionario de carrera y del personal laboral fijo de la Administración de la Generalitat a promocionar profesionalmente a través de la modalidad de carrera horizontal que se regula en el presente Decreto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16.3 a) y 17 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y 117 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en adelante LOGFPV.

Artículo 2. Objeto del Decreto

1. El presente Decreto tiene por objeto la regulación del sistema de carrera profesional horizontal del personal funcionario de carrera y del personal laboral fijo

de la Administración de la Generalitat, así como el sistema de evaluación del desempeño a los exclusivos efectos de su valoración para la progresión en el mencionado sistema.

2. La evaluación del desempeño del trabajo realizado en cuanto a sus repercusiones y resultados sobre la formación, sobre las retribuciones complementarias referidas al complemento de actividad profesional, y en relación con la provisión de los puestos de trabajo, se regularán en los respectivos Decretos del Consell referidos a selección de personal y provisión de puestos de trabajo, sistema retributivo y formación.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

1. La presente norma será de aplicación al personal funcionario de carrera y al personal laboral fijo de la Administración de la Generalitat, según se define ésta en el artículo 4 de la LOGFPV en todo aquello referido a la carrera profesional horizontal.

2. Las menciones al personal empleado público de carácter fijo contenidas en el presente Decreto incluyen el personal indicado en el párrafo anterior.

Artículo 4. Derecho de información.

El personal empleado público de carácter fijo de la Administración de la Generalitat adherido al sistema de carrera profesional horizontal previsto en el presente Decreto tendrá derecho a conocer, en cualquier momento, la situación de su expediente y, en particular, la puntuación de cada uno de los elementos de valoración. La Administración facilitará dicho acceso a través de los medios electrónicos establecidos al efecto, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.

CAPÍTULO II.

Definición de la carrera profesional horizontal y acceso al sistema

Artículo 5. Definición de la carrera profesional horizontal

La carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal empleado público de carácter fijo de la Administración de la Generalitat, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y transferidos.

Dicho reconocimiento se hará efectivo a través de la progresión en cada uno de los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o grupos profesionales del personal laboral en la estructura de grados de desarrollo profesional establecido. Dicha progresión será irreversible salvo por aplicación de la sanción de demérito prevista en la regulación del régimen disciplinario.

Artículo 6. Grados de desarrollo profesional

1. Se establece un sistema de carrera profesional horizontal con cuatro grados, más el grado de acceso que no conlleva retribución.
2. Los grados de desarrollo profesional (en adelante, GDP) que componen la carrera profesional horizontal son:
 - a. GDP de acceso.
 - b. GDP I.
 - c. GDP II.
 - d. GDP III.
 - e. GDP IV.

Artículo 7. Derecho de acceso al sistema de carrera horizontal

El derecho de acceso al sistema de carrera horizontal nace en el momento de la adquisición de la condición de funcionaria o funcionario de carrera o personal laboral fijo en un determinado cuerpo, agrupación profesional funcional o grupo profesional del personal laboral de la Administración de la Generalitat. Dicho personal quedará adherido al sistema siempre que no manifieste formalmente su renuncia mediante el modelo normalizado que será aprobado por la Conselleria competente en materia de función pública.

Artículo 8. Acceso al sistema de carrera horizontal

1. Con carácter general, la carrera profesional horizontal se iniciará en el GDP de acceso.
2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el personal que a la entrada en vigor del presente decreto tenga la condición de personal empleado público de carácter fijo, accederá al sistema en el GDP correspondiente, conforme a lo dispuesto en la disposiciones adicionales y transitorias que procedan.

CAPÍTULO III.

Progresión en el sistema de carrera horizontal

Artículo 9. Requisitos para la progresión en el sistema

1. La progresión en el sistema de carrera horizontal se efectuará mediante el ascenso consecutivo a cada uno de los GDP previstos en el presente Decreto.
2. Para solicitar el ascenso al GDP superior se requerirá un tiempo mínimo de ejercicio profesional en el GDP inmediatamente inferior, así como la obtención de la puntuación mínima establecida, en cada caso, en la valoración específica que se requiera para acceder al concreto GDP, según el grupo o subgrupo de clasificación profesional, de acuerdo con el presente Decreto y la normativa de desarrollo.
3. Los méritos de las áreas de valoración, deberán obtenerse durante el período de tiempo comprendido entre el reconocimiento del GDP inmediatamente anterior y el que se pretende acceder.
4. En ningún caso, podrán valorarse o tenerse en cuenta más de una vez los mismos méritos y tiempos de ejercicio profesional para el acceso a diferentes grados

de desarrollo profesional, ni para la progresión en otros cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o grupos profesionales del personal laboral.

Artículo 10. Tiempo de permanencia necesario para solicitar el ascenso

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será requisito para que el personal empleado público de carácter fijo pueda solicitar la valoración de los méritos establecidos para el GDP superior, acreditar el tiempo mínimo de permanencia en el grado de desarrollo profesional inmediatamente inferior que, en cada caso, se establece a continuación:

1. GDP I: 5 años en el GDP de acceso
2. GDP II: 5 años en el GDP I
3. GDP III: 6 años en el GDP II
4. GDP IV: 6 años en el GDP III

Artículo 11. Cómputo del tiempo mínimo de permanencia

1. Para computar el tiempo mínimo de permanencia se tendrá en cuenta el tiempo en situación de servicio activo, en puestos de trabajo adscritos al cuerpo, agrupación profesional o grupo profesional del personal laboral correspondiente, por cualquiera de los sistemas de provisión previstos normativamente.

2. El tiempo de servicios en puestos de trabajo adscritos a cuerpos o grupos profesionales del personal laboral, diferentes al de pertenencia, mediante el sistema de mejora de empleo, se computará, cuando se produzca el cese, en el cuerpo o grupo profesional desde origen siempre que pertenezca al mismo itinerario profesional. La persona interesada podrá manifestar su opción, de que el citado tiempo de servicios, sea computado en cuerpo o grupo profesional del personal laboral desempeñado provisionalmente para cuando acceda, en su caso, a la condición de personal funcionario de carrera o contratado laboral fijo del mismo mediante la superación de los correspondientes procedimientos selectivos.

3. Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo, a efectos del cómputo del tiempo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- a. Servicios especiales.
- b. Servicios en otras administraciones públicas.
- c. Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.
- d. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- e. Excedencia forzosa.

Artículo 12. Áreas de valoración de los subgrupos A1 y A2 y el grupo B y grupos A y B del personal laboral.

A los efectos de la valoración de los méritos necesarios para la progresión en el sistema de carrera *de los subgrupos A1 y A2 y el grupo B y grupos A y B del personal laboral*, se establecen las siguientes áreas de valoración:

1. Área A). Cumplimiento de objetivos: Se valorará el logro de los objetivos asignados al equipo de gestión de proyecto al que se pertenece, así como la implicación y contribución individual del personal en la consecución de los mismos y, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.

2. Área B). Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas: Se valorará la competencia en el desarrollo de las tareas asignadas, así como el desempeño efectivo de las mismas.

3. Área C). Iniciativa y participación en la mejora de la calidad del servicio público: Se valorará la participación voluntaria en iniciativas destinadas a mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión del servicio público y de la atención a la ciudadanía, así como la participación en grupos de mejora de la calidad de los servicios públicos.

4. Área D). Desarrollo de conocimientos: Se valorará la formación recibida relacionada con la práctica profesional.

5. Área E). Transferencia de conocimientos: Se valorará la participación y colaboración en la docencia, así como la participación y colaboración en la investigación y en la innovación en materias relacionadas con las funciones desempeñadas.

Artículo 13. Áreas de valoración de los subgrupos C1 y C2 y las agrupaciones profesionales funcionariales y grupos C, D y E del personal laboral.

A los efectos de la valoración de los méritos necesarios para la progresión en el sistema de carrera de los subgrupos C1 y C2 y las agrupaciones profesionales funcionariales y grupos C, D y E del personal laboral, se establecen las siguientes áreas de valoración:

1. Área A). Cumplimiento de objetivos: Se valorará el logro de los objetivos asignados al equipo de gestión de proyecto al que se pertenece, así como la implicación y contribución individual del personal en la consecución de los mismos y, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.

2. Área B). Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas: Se valorará la competencia en el desarrollo de las tareas asignadas, así como el desempeño efectivo de las mismas.

3. Área C). Iniciativa y participación en la mejora de la calidad del servicio público: Se valorará la participación voluntaria en iniciativas destinadas a mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión del servicio público y de la atención a la ciudadanía, así como la participación en grupos de mejora de la calidad de los servicios públicos.

4. Área D). Desarrollo y transferencia de conocimientos: Se valorará la formación recibida relacionada con la práctica profesional, así como la participación y colaboración en la docencia, en materias relacionadas con las funciones desempeñadas.

Artículo 14. Normas para la valoración

1. La valoración de las áreas “Cumplimiento de objetivos”, “Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas” e “Iniciativa y contribución para la mejora de la

prestación del servicio público”, se obtendrá como consecuencia de la aplicación de los sistemas de evaluación del desempeño previstos en el Título II.

2. La valoración de las Áreas “Desarrollo de conocimientos” y “Transferencia de conocimientos” o, en su caso, “Desarrollo y transferencia de conocimientos”, se efectuará conforme al oportuno baremo que se contenga en las disposiciones de desarrollo de la presente norma, y en el que se tendrán en cuenta las diferencias en el acceso a esta actividad.

Artículo 15. Valoración específica del desarrollo profesional del personal de los subgrupos profesionales A1 y A2 y del grupo B y grupos A y B del personal laboral

De acuerdo con el tiempo de permanencia previsto en el artículo 10 para acceder a cada uno de los GDP, para el progreso al siguiente GDP, se requiere haber obtenido un mínimo 75 puntos en la suma de la puntuación de las áreas de valoración correspondientes, de acuerdo con la distribución prevista en el Anexo I del presente Decreto.

Artículo 16. Valoración específica del desarrollo profesional del personal de los subgrupos profesionales C1 y C2 y de las agrupaciones profesionales funcionariales y grupos C, D y E del personal laboral.

De acuerdo con el tiempo de permanencia previsto en el artículo 10 para acceder a cada uno de los GDP, para el progreso al siguiente GDP, se requerirá haber obtenido la puntuación mínima que se determine en el desarrollo del presente decreto en la suma de la puntuación de las áreas de valoración correspondientes, acuerdo con el baremo y la distribución prevista en el Anexo II del presente Decreto. Esta puntuación mínima en ningún caso podrá ser superior a 75 puntos.

CAPÍTULO IV.

Procedimiento para el acceso al GDP superior

Artículo 17. Acceso al GDP superior.

1. Cuando el personal empleado público de carácter fijo considere que está en condiciones de acceder al siguiente GDP, podrá solicitar a la conselleria competente en materia de función pública el inicio del correspondiente procedimiento de valoración.

2. La Administración deberá resolver y notificar en un plazo de seis meses, desde que tuviera entrada la solicitud de valoración. Transcurrido el mencionado plazo sin que la Administración haya resuelto se considerará que ha accedido al GDP superior.

3. Los efectos económicos y administrativos se reconocerán desde el día que se cumplieren los requisitos para el acceso al siguiente GDP siempre que se haya presentado la solicitud por la persona interesada. Si la solicitud se efectúa durante los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos exigidos para el progreso, los efectos económicos y administrativos se retrotraerán a la fecha del cumplimiento de dichos requisitos.

4. Si la solicitud se efectúa una vez transcurridos los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos, los efectos económicos y administrativos serán los de la fecha de solicitud.

CAPÍTULO V. Complemento de carrera administrativa

Artículo 18. Complemento de carrera administrativa.

1. El reconocimiento del grado de desarrollo profesional en el sistema de carrera horizontal conllevará la percepción mensual, desde el 1 de enero de 2015, del complemento de carrera administrativa previsto en el artículo 76 a) de la LOGFPV, de acuerdo con las cuantías previstas para cada ejercicio presupuestario en las correspondientes leyes de presupuestos de la Generalitat y lo dispuesto en la Disposición transitoria sexta de este Decreto, previa negociación con las organizaciones sindicales en el ámbito de aplicación del mismo.

2. El personal que se encuentre percibiendo el complemento de carrera y, mediante los sistemas de acceso previstos en la normativa vigente, acceda a otro cuerpo, agrupación profesional funcionarial o grupo profesional del personal laboral, percibirá, con carácter absorbible, un complemento retributivo compensatorio de dicha cuantía, hasta que se le reconozca un GDP en el cuerpo, agrupación profesional funcionarial o grupo profesional del personal laboral al que ha accedido que tenga asignada una cuantía igual o superior a la que percibe.

3. En ningún caso se podrá percibir de forma simultánea el complemento de carrera por la progresión alcanzada en diferentes cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o grupos profesionales laborales.

4. Quien se encuentre desempeñando un puesto de trabajo mediante el sistema de mejora de empleo continuará percibiendo la cuantía correspondiente al complemento de carrera administrativa que, en su caso, tuviera reconocido en el cuerpo, agrupación profesional funcionarial o grupo profesional del personal laboral de origen.

5. El personal laboral que, tras la superación de un proceso que conlleve únicamente la adaptación de su relación jurídica, pase a integrarse en alguno de los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o sus correspondientes escalas como personal funcionario de carrera, no verá interrumpida la progresión en su carrera profesional.

TÍTULO II Evaluación del desempeño

CAPÍTULO I Sistema de evaluación del desempeño

Artículo 19. Evaluación del desempeño.

1. El sistema de evaluación del desempeño del personal empleado público de carácter fijo previsto en este Título tiene por objeto la valoración del cumplimiento de objetivos, la profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas, así como la

iniciativa y la contribución en la mejora de la prestación del servicio público, en cuanto elementos que deben ser considerados para el ascenso en el sistema de carrera horizontal establecido.

2. 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 de la presente norma.

Artículo 20. Situaciones particulares.

Se considerará que la valoración del cumplimiento de objetivos, así como de la profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas, ha sido igual a la media del cumplimiento de objetivos en el ámbito de la Administración de la Generalitat, en la proporción correspondiente, durante el tiempo en que el personal empleado público de carácter fijo se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

1. Permiso por acción sindical.
2. Permiso por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
3. Permiso o excedencia voluntaria por razón de violencia de género.
4. Servicios especiales.
5. Servicio en otras administraciones públicas
6. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
7. Excedencia forzosa.

CAPÍTULO II Cumplimiento de objetivos

Artículo 21. Cumplimiento de objetivos colectivos.

La evaluación del cumplimiento de objetivos del personal empleado público de carácter fijo tendrá en cuenta el logro de los asignados al equipo de gestión de proyecto (en adelante, EGP) en el que esté integrado, así como la implicación y contribución individual en la consecución de dichos objetivos colectivos o, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.

Artículo 22. Equipos de Gestión de Proyectos

1. Se entiende por EGP, a los efectos de esta norma, cualquier tipo de agrupación de personal, del mismo o de diferentes cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales, escalas o grupos profesionales del personal laboral, a la que se encomienda la realización de un conjunto de tareas coordinadas e interrelacionadas para el cumplimiento de un objetivo específico. Los EGP pueden coincidir, o no, con la estructura de órganos o unidades administrativas.

2. Corresponde a cada conselleria u organismo determinar la distribución de todo su personal empleado público de carácter fijo en Equipos de Gestión de Proyectos para el adecuado desarrollo y cumplimiento de su planificación estratégica, así como, de no corresponder con órganos o unidades administrativas,

designar a las personas responsables de los referidos proyectos. Asimismo, podrán constituirse equipos de gestión a propuesta conjunta de varias consellerías.

3. El personal puede estar asignado, durante un mismo año, a más de un EGP, bien de forma consecutiva, por haber cambiado de EGP durante el año, o bien de forma concurrente, por trabajar simultáneamente en diversos proyectos.

Artículo 23. Objetivos colectivos.

1. La valoración del logro de los objetivos que se establezca para los correspondientes Equipos de Gestión de Proyectos será asignada individualmente a todos sus integrantes, con independencia del cuerpo, agrupación profesional o grupo profesional del personal laboral a que pertenezcan, de su clasificación profesional y del puesto de trabajo que desempeñen.

2. Los objetivos pueden ser de dos tipos:

a. Objetivos de mejora del servicio público: las líneas de acción estratégica de mejora del servicio público, relacionadas con la acción de gobierno, a las que deberán ajustarse los proyectos a desarrollar por los EGP serán fijadas mediante Decreto del Consell. Corresponde a la Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional Horizontal determinar el ajuste de las acciones diseñadas por las EGP a las líneas de acción estratégica aprobadas.

b. Objetivos específicos de los EGP: son los asignados por el órgano promotor en relación con las funciones que tienen atribuidas. Los objetivos deberán ser susceptibles de cuantificación numérica para su posterior seguimiento evolutivo durante el año.

Artículo 24. Compromiso de Objetivos.

Los objetivos asignados a los Equipos de Gestión de Proyectos serán reflejados anualmente en un Documento de Compromiso de Objetivos (DOCO), cuyo modelo normalizado será aprobado por la Consellería competente en materia de función pública. El DOCO será suscrito por las personas responsables de los mismos y deberá ser comunicado a todos sus integrantes, de forma que el personal empleado público de carácter fijo pueda adecuar su actuación para el eficaz logro de los objetivos a los que queda vinculado.

Artículo 25. Implicación y contribución individual a la consecución de los objetivos colectivos. Objetivos individuales.

1. La evaluación de la implicación y contribución individual del personal empleado público de carácter fijo en los objetivos colectivos del EGP, se realizará por parte de la persona responsable del mismo. A estos efectos, deberá cumplimentar por cada uno de los miembros de su equipo un cuestionario normalizado cuyo modelo será aprobado por la consellería competente en materia de función pública.

2. Cuando se considere conveniente la asignación de objetivos individuales en el marco de los objetivos colectivos propios del Equipo de Gestión de Proyecto, deberán formalizarse en el Documento de Compromiso Individual (DOCI), cuyo modelo será aprobado por la consellería competente en materia de función pública y

suscribirse por la persona responsable del EGP y el personal empleado público de carácter fijo afectado. En este caso, la evaluación por la implicación y contribución individual de dicho personal en la consecución de los objetivos colectivos, prevista en el apartado anterior, vendrá referida al grado de cumplimiento de los objetivos individuales asignados.

Artículo 26. Informe de resultados.

Concluido el plazo señalado en el DOCO, la persona responsable deberá elaborar un informe final de resultados en el que hará constar el grado de cumplimiento de los objetivos. Dicho informe será remitido al órgano competente para la valoración final de los resultados obtenidos, que deberá notificarse individualmente a todas las personas integrantes del EGP vinculadas a los resultados de la evaluación.

CAPÍTULO III Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas

Artículo 27. Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas.

1. La valoración de la profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas, se basará en la competencia con que el personal empleado público de carácter fijo de la Administración de la Generalitat desarrolla las actividades que son reconocidas por ésta como uno de los elementos esenciales de su puesto de trabajo, actividades que contribuyen a producir los servicios que son el núcleo de la gestión de la organización.

2. Esta evaluación se realizará sobre las capacidades, conocimientos y habilidades en el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.

3. A estos efectos, las personas titulares de las diferentes unidades administrativas, en el nivel acordado en cada conselleria, organismo o entidad, cumplimentarán para cada funcionaria, funcionario de carrera y personal laboral fijo de la misma, un cuestionario normalizado cuyo modelo será aprobado por la conselleria competente en materia de función pública. Las o los titulares de la unidad correspondiente, a su vez, serán valoradas por su superior jerárquico, pudiendo crearse Comités de evaluación en aquellos ámbitos que se determinen.

Artículo 28. Desempeño efectivo de las tareas asignadas.

Se valorará la ocupación efectiva del puesto de trabajo, introduciendo un factor de corrección en función del absentismo injustificado originado en el periodo de tiempo de referencia, de acuerdo con los sistemas de medición del mismo establecidos por la Administración, de conformidad con las previsiones de la normativa reguladora de éste que se apruebe.

CAPÍTULO IV Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público

Artículo 29. Iniciativa y participación en la mejora de la calidad del servicio público.

1. Se valorará la participación voluntaria en programas de calidad, así como en grupos de expertos, equipos de trabajo para la modernización y, en general, la iniciativa y, en su caso, desarrollo de actividades o propuestas que contribuyan a la mejora de la calidad del servicio público y de la atención a la ciudadanía.

2. Asimismo, se valorará en este apartado, en los términos previstos en la normativa de desarrollo, la participación en el programa "Tutorització del valencià", con el fin de transmitir los conocimientos oficiales del valenciano que tenga reconocidos la tutora o el tutor a la persona tutorada que carece de ellos.

CAPÍTULO V Desarrollo de Conocimientos

Artículo 30. Formación

1. Se entiende por formación el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen como objetivo el mantenimiento y la mejora de la competencia profesional, con el fin de contribuir a mejorar el servicio público, el desarrollo profesional del personal empleado público y la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.

2. El Instituto Valenciano de Administración Pública (en adelante, IVAP) es el órgano competente para establecer, organizar y desarrollar la acción formativa, coordinando las actuaciones que en esta materia se atribuyen a otros órganos de la Administración.

Artículo 31. Formación objeto de Valoración

1. Se valorarán los cursos de formación convocados, impartidos u homologados por el IVAP, o por otras escuelas de formación de personal empleado público.

2. Los cursos o masters realizados en las Universidades, se valorarán siempre que guarden relación con la acción de la administración pública en el ejercicio de sus competencias.

3. Se valorarán también, los cursos organizados por las organizaciones sindicales y otras entidades promotoras al amparo de los acuerdos de formación para el empleo de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO VI Transferencia de conocimientos

Artículo 32. Transferencia de conocimientos, investigación e innovación

1. Se entenderá por innovación y transferencia del conocimiento el conjunto de actividades realizadas por el personal fijo dirigidas tanto a la difusión del conocimiento técnico y organizativo, como a la investigación, divulgación y desarrollo en materias propias de los distintos ámbitos profesionales de la administración pública.

2. Serán objeto de valoración en concepto de transferencias de conocimientos, entre otras, las siguientes actividades desarrolladas por el personal funcionario de carrera y laboral fijo:

a. Docencia, definida como la acción de impartir formación a personal de la Administración de la Generalitat y a otros empleados y empleadas públicos dentro de las acciones formativas organizadas por escuelas o institutos de formación de personal empleado público. Se incluyen cursos impartidos tanto bajo la modalidad presencial, como en formación online.

b. Tutoría, entendida como una modalidad de transferencia de conocimiento cuya finalidad es formar en el desempeño de competencias profesionales al personal de la propia administración, bien de manera individual o grupal.

c. Coordinación o participación en grupos de trabajo para la elaboración y puesta en práctica de un proyecto profesional sobre una temática de interés para la administración.

3. Investigación e innovación: Se valorará la dirección o participación en trabajos de investigación, innovación o calidad relacionadas con la actividad profesional o institucional.

4. Difusión del conocimiento. Será objeto de valoración la participación en congresos, jornadas y conferencias relacionadas con la actividad profesional e institucional, así como las publicaciones relacionadas con el ámbito de la administración pública tanto en formato digital como en papel.

TÍTULO III.

Organización del sistema de carrera profesional horizontal

CAPÍTULO ÚNICO.

Seguimiento, coordinación y gestión del sistema de carrera horizontal

Artículo 33. Comisiones de seguimiento, coordinación y gestión del sistema.

1. Para el seguimiento, coordinación y gestión del sistema de carrera horizontal de la Administración de la Generalitat y de la evaluación del desempeño, se establecen las siguientes comisiones:

- a. La Comisión de Seguimiento del Desarrollo Profesional.
- b. La Comisión Técnica de Coordinación de la Carrera Profesional Horizontal.
- c. Las Comisiones Técnicas de Gestión de la Carrera Profesional Horizontal.

2. La composición, así como su régimen de funcionamiento, se establecerán en las normas reglamentarias de desarrollo del presente Decreto.

3. En las comisiones referidas en este artículo, se garantizará la participación de una persona, en representación de cada una de las Organizaciones Sindicales presentes en las Mesas correspondientes al ámbito de aplicación del presente Decreto, en los términos que se determine reglamentariamente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera: Valoración del desarrollo profesional del personal que a la entrada en vigor de este Decreto tenga la condición de personal empleado público de carácter fijo.

La valoración específica del desarrollo profesional de los servicios prestados en cualquier Administración Pública por parte del personal que a la entrada en vigor de este Decreto tenga la condición de personal empleado público de carácter fijo de la Administración de la Generalitat, a efectos del acceso al sistema de dicho personal, se efectuará de conformidad con lo dispuesto en las disposiciones transitorias del presente Decreto.

Disposición adicional segunda. Personal empleado público de carácter fijo en excedencia voluntaria automática en otros grupos o subgrupos de la Administración de la Generalitat.

1. El personal empleado público de carácter fijo que solicite el acceso al GDP que le corresponda en el grupo o subgrupo en el que está en activo y que se encuentre en situación de excedencia voluntaria automática en otros grupos o subgrupos de la Administración de la Generalitat, podrá solicitar además, el reconocimiento del que le correspondería a fin de la percepción del complemento compensatorio por la diferencia entre ambas cuantías prevista en el apartado dos, del artículo dieciocho. Los requisitos y procedimiento para dicho acceso inicial en los GDP en ambos grupos o subgrupos serán los que rigen con carácter general.

2. Quien no pueda solicitar el acceso en un GDP en el grupo o subgrupo en el que está en activo por no cumplir los requisitos previstos en el presente Decreto, podrá solicitar el reconocimiento del que le correspondería en otros grupos o subgrupos de la Administración de la Generalitat, en los que se encuentre en situación de excedencia voluntaria automática, a fin de la percepción de un complemento compensatorio por el importe de la cuantía correspondiente al GDP en el que se encuadraría. Cuando le sea reconocido el GDP I en el grupo o subgrupo en el que esté en activo, se aplicará lo previsto en el apartado anterior. Los requisitos y procedimiento para dicho acceso inicial serán los que rigen con carácter general.

Disposición adicional tercera. Personal procedente de otras Administraciones Públicas.

1. El personal de otras Administraciones Públicas que desempeñe puestos de trabajo en la Administración de la Generalitat mediante el sistema de libre designación no tendrá derecho a acceder al sistema de carrera profesional horizontal de la Administración de la Generalitat. No obstante, podrá percibir el complemento de carrera administrativa que, en su caso, tuviera reconocido en su Administración de origen de acuerdo con el principio de reciprocidad y los criterios de homologación que se determinen en los Convenios de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración que puedan ser suscritos.

2. Al personal que acceda a la condición de funcionaria o funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat mediante concurso de méritos, se le reconocerá la progresión alcanzada en el sistema de carrera horizontal de su

Administración de origen, de acuerdo con el principio de reciprocidad y los criterios de homologación que se determinen en los Convenios de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración que puedan ser suscritos. En ningún caso este personal podrá percibir retribución alguna en concepto de complemento de carrera administrativa con cargo a los presupuestos de la Generalitat, en tanto en cuanto el sistema regulado mediante este Decreto no se implante plenamente para el personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo por haber sido establecido así legalmente.

Disposición adicional cuarta. Devengo y percepción del complemento de carrera administrativa.

El devengo y la percepción del complemento de carrera administrativa correspondiente al grado de desarrollo profesional reconocido tras el acceso inicial al sistema, se hará efectivo a partir del 1 de enero de 2015, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria sexta de este Decreto.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. Acceso al sistema del personal que a la entrada en vigor de este Decreto tenga la condición de personal empleado público de carácter fijo de la Administración de la Generalitat en situación de servicio activo.

1. Para la incorporación al sistema del personal que, a la entrada en vigor de este Decreto, tenga la condición de personal empleado público de carácter fijo de la Administración de la Generalitat y se encuentre en situación de servicio activo, será necesario que, en la fecha de finalización del plazo de acreditación de méritos, previsto en el apartado 2 de la disposición transitoria tercera, cumpla los siguientes requisitos:

a) Tener reconocida la antigüedad establecida en el apartado dos de la presente disposición, en grupos o subgrupos de igual clasificación profesional que la del grupo o subgrupo desde el que se accede, de acuerdo con los datos que consten anotados en el Registro de Personal de la Administración de la Generalitat.

b) Poseer alguno de los siguientes méritos:

1º. Certificado, como mínimo, de grado medio de conocimiento del valenciano expedido u homologado por la Junta Calificadora de Conocimientos de Valenciano.

2º. Haber accedido, a través de los sistemas de promoción interna o planes de empleo, a un grupo de titulación superior o a un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo profesional superior, dentro del ámbito de la administración de la Generalitat en los últimos diez años.

3º. Haber cursado un mínimo de horas de formación y perfeccionamiento en los últimos cinco años, en cursos que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de personal empleado público, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Personal Funcionario	Personal laboral	
Subgrupo A1	Grupo A	50 horas
Subgrupo A2	Grupo B	40 horas
Subgrupo C1	Grupo C	30 horas
Subgrupo C2	Grupo D	20 horas
A.P.F.	Grupo E	15 horas

A estos efectos serán válidos los cursos o masters realizados en alguna de las Universidades Públicas ubicadas en el territorio de la Comunitat Valenciana, siempre que guarden relación con la acción de la administración pública en el ejercicio de sus competencias.

4º. Haber participado como docente un mínimo de horas, en los últimos cinco años, en cursos de formación y perfeccionamiento que hayan sido convocados u homologados por cualquier centro u organismo oficial de formación de personal empleado público, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Personal Funcionario	Personal laboral	
Subgrupo A1	Grupo A	50 horas
Subgrupo A2	Grupo B	40 horas
Subgrupo C1	Grupo C	30 horas
Subgrupo C2	Grupo D	20 horas
A.P.F.	Grupo E	15 horas

5º. Título de un idioma comunitario, que sea como mínimo el certificado B1 del Marco común europeo de referencia para las lenguas o las equivalencias legalmente establecidas, expedido por la Escuelas Oficiales de Idiomas o por alguna de las Universidades y Centros previstos en el Decreto 61/2013, de 17 de mayo, del Consell, por el que se establece un sistema de reconocimiento de la competencia en lenguas extranjeras en la Comunitat Valenciana.

6º. Publicaciones relacionadas con la Administración Pública, la gestión del servicio público o la atención a la ciudadanía, con depósito legal y editadas por un organismo público durante los últimos cinco años anteriores

7º. Participación en proyectos de investigación competitivos y presentación de ponencias y comunicaciones en congresos científicos durante los cinco años inmediatamente anteriores años anteriores.

8º. Estar en posesión de una titulación académica superior o de una segunda titulación académica igual a la necesaria para el acceso al grupo o subgrupo profesional de la persona interesada.

2. El acceso al sistema en cada uno de los GDP se realizará en función de los años de antigüedad del personal, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Antigüedad	GDP
Menos de 5 años	GDP de acceso
5 años	GDP I
10 años	GDP II
16 años	GDP III
22 años	GDP IV

Las disposiciones que se dicten en desarrollo del presente decreto regularán cómo se asigna el remanente de tiempo que pueda producirse cuando, tras el

acceso inicial al sistema en el GDP correspondiente, reste una fracción de tiempo de servicios prestados que no haya podido ser tenida en cuenta por constituir un periodo de tiempo inferior al necesario para progresar al grado superior.

3. El personal empleado público de carácter fijo de la Administración de la Generalitat que, en la fecha de finalización del plazo de acreditación de méritos previsto en el apartado 2 de la disposición transitoria tercera, tuviera la antigüedad requerida conforme al apartado 2 de esta disposición, pero no acreditara la posesión de alguno de los méritos establecidos en el apartado 1.b), iniciará su carrera profesional en el GDP de acceso, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.1 del presente Decreto.

4. El personal empleado público de carácter fijo de la Administración de la Generalitat que en la fecha de entrada en vigor de este Decreto tuviera la antigüedad requerida conforme al apartado 2 de esta disposición, pero no acreditara la posesión de alguno de los méritos establecidos en el apartado 1.b), y obtuviera alguno en un plazo que finalizará el 31 de diciembre de 2015, podrá solicitar su acceso al sistema en el GDP correspondiente con efectos de la fecha de su solicitud.

A estos efectos, el acceso al sistema en el GDP de acceso, tendrá carácter provisional, pasando a ser definitivo si transcurrido el plazo previsto en el párrafo anterior, no se hubiera acreditado la posesión de alguno de los méritos establecidos en el apartado 1.b) de esta disposición.

5. Conforme a lo dispuesto en el artículo 9.3 del presente Decreto los méritos alegados para hacer efectivo el acceso inicial al sistema, no podrán valorarse o tenerse en cuenta para progresar en la carrera nuevamente.

Disposición transitoria segunda. Acceso al sistema del personal que a la entrada en vigor de este Decreto tenga la condición de personal empleado público de carácter fijo de la Administración de la Generalitat en cualquiera de las situaciones previstas en el apartado tres del artículo once del presente decreto así como del personal en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

1. La incorporación al sistema del personal que a la entrada en vigor de este Decreto, tenga la condición de personal empleado público de carácter fijo de la Administración de la Generalitat y se encuentre en cualquiera de las situaciones relacionadas en el apartado tres del artículo once del presente decreto o bien en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, se producirá previa solicitud, en la fecha en que se produzca su reingreso al servicio activo, siempre que, en dicha fecha, este personal cumpla los requisitos establecidos en la disposición transitoria primera.

2. Será de aplicación la previsión contenida en el apartado cuarto de la disposición transitoria primera al personal empleado público de carácter fijo que acceda al sistema conforme a lo previsto por la presente disposición que tuviera la antigüedad requerida conforme al apartado dos de la disposición transitoria primera pero no acreditara la posesión de alguno de los requisitos relacionados en la misma. El plazo para la obtención de los citados requisitos será de un año a contar desde la fecha del reingreso.

3. Idéntico tratamiento tendrá el personal empleado público de carácter fijo, que fue declarado en excedencia voluntaria automática por ocupar otro puesto de trabajo como personal funcionario interino o contratado laboral temporal, de conformidad con la normativa vigente en el momento en que se produjo dicha declaración.

Disposición transitoria tercera. Procedimiento para el acceso al sistema del personal que a la entrada en vigor de este Decreto tenga la condición de personal empleado público de carácter fijo de la Administración de la Generalitat.

1. La tramitación e instrucción del procedimiento de acceso al sistema previsto en las disposiciones transitorias primera y segunda del presente decreto se efectuará de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con las siguientes particularidades.

2. La dirección general competente en materia de función pública dictará una resolución de inicio del procedimiento de solicitud de la incorporación al sistema del personal que a la entrada en vigor del presente decreto tenga la condición de empleado público de carácter fijo. Dicha resolución será publicada en *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

En el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente de la publicación de la citada resolución, dicho personal deberá presentar la documentación que acredite que reúne alguno de los méritos previstos en el apartado 1.b) de la Disposición transitoria primera. Si dichos méritos ya estuvieran inscritos en el Registro de Personal, deberá hacerse constar esta circunstancia en el modelo normalizado que figurará como anexo a la resolución de inicio, en el que también se hará constar la antigüedad reconocida. Dentro del mismo plazo, el personal podrá renunciar a la adhesión al sistema de carrera profesional horizontal.

3. Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior sin que se hubiera presentado la documentación acreditativa de los méritos o, en su caso, la renuncia, el personal empleado público de carácter fijo será encuadrado en el sistema de carrera de acuerdo con los méritos que figuren inscritos en el Registro de Personal de la administración de la Generalitat.

4. La Dirección General que ostente las competencias en materia de función pública dictará resolución en la que se reconocerá al personal empleado público de carácter fijo el GDP que proceda en cada caso, y la notificará, en el plazo máximo de seis meses a contar desde el día siguiente a aquel en que finalice el plazo previsto en el apartado 2 de esta Disposición. Los efectos de la falta de resolución expresa serán estimatorios.

Disposición transitoria cuarta. Régimen transitorio derivado de los procesos de integración en los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales y escalas de la Administración de la Generalitat.

El personal que, finalizados los procesos de integración, no haya resultado integrado en alguno de los cuerpos, agrupaciones profesionales y escalas de la Administración de la Generalitat, tendrá derecho a la carrera profesional en el Subgrupo o Grupo profesional en el que se encuentre clasificado el puesto de trabajo del que es titular. En el supuesto de que con posterioridad a la finalización de dichos procesos dicho personal resulte integrado en algún cuerpo o agrupación profesional, la progresión en el mismo le será reconocida en el correspondiente cuerpo o agrupación profesional funcional en el momento que se integrase. A dicho personal le será de aplicación la garantía contenida en el apartado segundo del artículo decimotercero del presente decreto.

Disposición transitoria quinta. Implantación progresiva del sistema de evaluación del desempeño.

La Administración de la Generalitat implantará progresivamente el sistema de valoración de los méritos previsto en el presente Decreto. A tal efecto, en el último trimestre de cada año, la dirección general competente en materia de función pública aprobará un plan anual de evaluación, previa negociación con las organizaciones sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Función Pública y CIVE, que desarrollará e implantará de forma gradual, las áreas de valoración previstas en los artículos 12 y 13 o, en su caso, el elemento o elementos a valorar de las mismas, así como la puntuación mínima necesaria para poder acceder al GDP superior, hasta la implantación completa del sistema previsto en este Decreto.

Si el plan anual de evaluación, no estuviera aprobado al finalizar el último trimestre del año, se considerará automáticamente prorrogada la vigencia del anterior.

Disposición transitoria sexta. Implantación progresiva del sistema de carrera horizontal

1. Se establece un periodo transitorio de implantación progresiva del sistema, que tendrá una duración de tres ejercicios presupuestarios a contar desde el 1 de enero de 2015.

2. Durante este periodo transitorio se percibirán los siguientes porcentajes del importe del complemento de carrera administrativa asignado anualmente para el grupo, subgrupo o agrupación profesional funcional al que se pertenezca:

a. Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2015, el 33 por cien del complemento.

b. Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2016, el 66 por cien del complemento.

c. Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2017, el 100 por cien del complemento.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Desarrollo de la norma.

Se faculta al conseller o consellera competente en materia de función pública para dictar cuantas disposiciones requiera el desarrollo y ejecución del presente decreto.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el DOCV.

ANEXO I
BAREMO GRUPOS Y SUBGRUPOS
A1-A2-B personal funcional
A y B personal laboral

ÁREAS			ELEMENTOS	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
A	Orientación y compromiso con el servicio público	A1	Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto.	Hasta 20	Hasta 20	Hasta 20	Hasta 20
		A2	Implicación personal. Objetivos individuales	Hasta 15	Hasta 15	Hasta 15	Hasta 15
B	Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas	B1	Competencia en el desempeño de las tareas asignadas	Hasta 15	Hasta 15	Hasta 10	Hasta 10
		B2	Desempeño efectivo de las tareas asignadas	Hasta 10	Hasta 10	Hasta 10	Hasta 10
C	Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público	C	Mejora prestación del servicio público	Hasta 10	Hasta 10	Hasta 15	Hasta 15
D	Desarrollo de conocimientos	D	Formación recibida relacionada con la práctica profesional.	Hasta 25	Hasta 20	Hasta 15	Hasta 10
E	Transferencia de conocimientos	E	Formación impartida investigación innovación	Hasta 5	Hasta 10	Hasta 15	Hasta 20
TOTAL				100	100	100	100

ANEXO II
BAREMO GRUPOS Y SUBGRUPOS
C1-C2 y APF personal funcional
C-D y E personal laboral

ÁREAS			ELEMENTOS	GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
A	Orientación y compromiso con el servicio público	A1	Logro de los objetivos fijados a su equipo de gestión de proyecto	20	20	20	20
		A2	Implicación personal. Objetivos individuales	15	15	15	15
B	Profesionalidad en el ejercicio de las funciones asignadas	B1	Competencia en el desempeño de las tareas asignadas	15	15	15	15
		B2	Desempeño efectivo de las tareas asignadas	10	10	10	10
C	Iniciativa y participación para la mejora de la calidad del servicio público	C	Mejora prestación del servicio público	15	15	15	15
D	Desarrollo de conocimientos y transferencia de conocimientos	D	Formación recibida relacionada con la práctica profesional y participación/colaboración en docencia.	25	25	25	25
TOTAL				100	100	100	100