



PROPUESTA DEL PLAN DE EVALUACIÓN PARA LA PROGRESIÓN EN EL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA DE LOS AÑOS 2024, 2025 Y 2026

La Mesa de Negociación del Personal de Administración y Servicios de la Universitat Politècnica de València acordó, el 25 de noviembre de 2015, implementar el sistema de carrera profesional horizontal en el ámbito del personal de administración y servicios, en los términos (o con los criterios) del Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat.

Posteriormente, la Ley 14/2016 de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat Valenciana para el ejercicio 2017, estableció en su disposición adicional vigesimosexta que

“Con efectos 1 de enero de 2017, se iniciará el proceso de implantación progresiva del complemento de carrera profesional del personal funcionario de carrera y laboral fijo de administración y servicios de las universidades públicas de la Comunitat Valenciana.

Dicho proceso se ajustará a los criterios y condiciones establecidos en el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, y en tal sentido los importes correspondientes a cada uno de los grupos, y sus correspondientes grados, serán equivalentes a los reconocidos para el personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat”.

El Consejo de Gobierno, en sesión celebrada el día 27 de abril de 2017, adoptó el acuerdo de autorizar el pago al personal de la Universitat Politècnica de València de las retribuciones previstas la citada disposición.

Finalizado el proceso de incorporación al sistema de carrera profesional del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de esta Universitat, se acordaron los planes de evaluación para el acceso y la progresión de la carrera profesional horizontal del personal de administración y servicios de los años 2017 y 2018 (*acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de diciembre de 2017*), cuya prórroga para el ejercicio 2019 se incluyó en el *acuerdo de aprobar la ratificación del acuerdo de la Mesa Delegada de Negociación del Personal de Administración y Servicios y Personal de Investigación para la aplicación del sistema de carrera profesional y la evaluación del desempeño del personal funcionario de la Universitat Politècnica de València*, de 17 de octubre de 2019; el plan para los ejercicios 2020 y 2021 (*resolución del rector de 6 de noviembre de 2020*, que aprueba los planes de evaluación para la progresión en el sistema de carrera profesional de los años 2020 y 2021), y 2022 y 2023 (*acuerdo de aprobar los criterios de progresión de la carrera profesional del personal de administración y servicios para 2022 y 2023*, adoptado por el Consejo de Gobierno de 3 de febrero de 2022).

Todos los planes mencionados se ajustaron al marco establecido en el acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de diciembre de 2017, de conformidad con los criterios establecidos en el Decreto 186/2014, de 7 de noviembre del Consell de la Generalitat Valenciana, modificado por el Decreto 93/2017, de 14 de julio. Este acuerdo, en su apartado tercero, consideró que el sistema de carrera profesional para el personal de administración y servicios de la UPV que se inició el 1 de enero de 2017, se encontraba en un periodo transitorio de implantación, y se debía desarrollar progresivamente las áreas que conformaran la evaluación del desempeño en el ámbito de esta Universitat. Ello se tradujo en el establecimiento de unos criterios de progresión que se han mantenido hasta la fecha, y en los que se permite la valoración como méritos los establecidos en la disposición transitoria tercera del Decreto 186/2014, es decir, los previstos para el encuadramiento inicial; además, y en el supuesto de que no disponer de horas de formación obtenidas en el



periodo exigido para la progresión ni tampoco de los otros méritos contemplados en la disposición transitoria citada, autoriza la utilización de horas de formación de los últimos diez años anteriores a la solicitud de progresión cuando no han sido utilizadas para el acceso inicial, es decir, consiente la valoración de méritos no obtenidos durante el periodo de permanencia en un GDP/DPCR para la progresión al siguiente grado, o méritos que no se ajustan a los criterios contenidos en el Decreto 211/2018, de 23 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.

En cuanto al periodo transitorio de implantación del sistema de carrera, el acuerdo del Consejo de Gobierno de la UPV, de 26 de abril de 2018, por el que se aprobó el acuerdo de la Mesa de Negociación del PAS en relación al complemento de carrera profesional, autorizó el pago del 100% del importe del complemento de carrera profesional al PAS de la Universitat Politècnica de València, con efectos económicos del 1 de enero de 2018. Y en cuanto a la regulación de las disposiciones transitorias de los decretos 186/2014, 93/2017 y 211/2018, en lo que puedan afectar a la implantación del sistema de carrera en la UPV, contienen derecho transitorio que regulaba las situaciones existentes en el momento de la entrada en vigor de los decretos mencionados, por lo que hace tiempo ya que llegó el momento en que se agotó su aplicabilidad.

Por último, el acuerdo del Consejo de Gobierno de 3 de febrero de 2022 dispuso la finalización del periodo transitorio de implantación el 31 de diciembre de 2023.

Con las salvedades indicadas acerca de la valoración de méritos no obtenidos durante el periodo de permanencia en un GDP/DPCR para el ascenso al siguiente grado, los planes de evaluación para el acceso y la progresión de la carrera profesional horizontal en la UPV se han ajustado hasta la fecha

- a los criterios de la Orden 2/2015, de 3 de diciembre, de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas por la que se desarrolla el sistema de evaluación del desempeño, así como el acceso y el procedimiento de progresión dentro del sistema de carrera profesional horizontal del personal empleado público,
- y a los de los planes de evaluación para el ascenso en la carrera profesional de la Generalitat. Es decir, se han valorado en términos generales los méritos encuadrados en el área de desarrollo de conocimientos y transferencia de conocimientos previstos en la normativa autonómica.

Los nuevos planes de evaluación para el acceso y la progresión de la carrera profesional horizontal del personal técnico y de gestión, administración y servicios (PTGAS) de la UPV deben ceñirse a los criterios contenidos en la normativa autonómica. En concreto, es imperativa la exigencia de que 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 (art. 8.3 del Decreto 211/2018, de 23 de noviembre, del Consell).

Por lo expuesto, y de conformidad con lo previsto en el artículo 45 j) de los Estatutos de la Universidad Politècnica de València, aprobados por Decreto 182/2011, de 25 de noviembre, del Consell, y previo informe de la Comisión Económica y de Recursos Humanos, se propone al Consejo de Gobierno de la UPV el siguiente

ACUERDO

Primero. Aprobar el plan de evaluación para la progresión en el sistema de carrera profesional horizontal de los años 2024, 2025 y 2026.



Segundo. Serán objeto de valoración para los años 2024, 2025 y 2026 las áreas D (desarrollo de conocimientos) y E (transferencia de conocimientos), de los apartados 4 y 5 de los artículos 11 y 12 del Decreto 211/2018, de 23 de noviembre.

Tercero. La puntuación exigible en las áreas mencionadas en los años 2024, 2025 y 2026 para acceder al siguiente GDP/DPCR será la siguiente:

- a) Para el GDP/DPCR I y II en los subgrupos A1 y A2 y el grupo B, 20 puntos.
- b) Para el GDP/DPCR III y IV en los subgrupos A1 y A2 y el grupo B, 22 puntos.
- c) Para los subgrupos C1 y C2 y agrupaciones profesionales funcionariales, 16 puntos.

Cuarto. Áreas y méritos objeto de valoración.

1. Valoración del desarrollo de conocimientos:

1.1. Por la participación en actividades formativas se otorgará una puntuación de 0,2 puntos por hora de formación.

Se consideran actividades formativas:

- a) Cursos de formación incluidos en los Planes de Formación para personal empleado público de las administraciones públicas (UPV, INAP, EVAP, CEFIRES, EVES, o cualquier otra escuela pública de formación de empleados públicos).
- b) Cursos externos de formación financiados por la UPV o licencias concedidas de formación, con certificado expedido por la entidad formadora.
- c) Cursos y másteres de universidades públicas relacionadas con la Administración Pública o con la gestión universitaria en el ejercicio de sus competencias.
- d) Cursos ofertados por las organizaciones sindicales y otras entidades promotoras al amparo de los acuerdos de formación para el empleo de las administraciones públicas.

1.2. En el supuesto de que en la expedición de certificados acreditativos de dichas actividades se distinga entre asistencia y aprovechamiento, la valoración de la actividad requerirá la acreditación de esta última circunstancia.

1.3. Para poder ser objeto de valoración, las actividades formativas deberán estar debidamente certificadas con indicación del número de horas de las mismas.

2. Valoración de la transferencia de conocimientos.

Las actividades recogidas en el apartado transferencia de conocimientos serán valoradas de acuerdo con el siguiente baremo:

2.1. Docencia: 0,75 puntos por hora.

En el supuesto de impartición de más de una sesión de una misma actividad formativa dentro de un mismo plan de formación, la segunda y posteriores sesiones se valorarán a 0,30 puntos por hora.

A estos efectos, se considera docencia la impartición de cursos de formación a personal empleado público, dentro de las acciones formativas organizadas por escuelas o institutos de formación de este personal, tanto en modalidad presencial como online.

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



Las actividades de tutorización consistirán en la elaboración de contenidos en el formato de preguntas frecuentes (FAQ's), que traigan causa de una solicitud de información por un miembro del PTGAS. El procedimiento de consulta y elaboración de la respuesta se efectuará a través de la web de la UPV. En la elaboración de las FAQ's intervendrán el autor de la consulta, el autor de la respuesta (tutor) y un experto que validará el contenido elaborado antes de su publicación en la página web. Este apartado se valorará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Tutor: 1 punto.
- Autor de la consulta: 0,5 puntos.
- Experto: 0,5 puntos.

2.3. Participación en congresos, jornadas y conferencias relacionadas con la actividad profesional o institucional.

Este apartado se valorará de acuerdo con la siguiente escala:

- Ponencia: 4 puntos
- Comunicación, póster o similares: 2 puntos
- Asistencia: 1 punto

2.4. Publicaciones relacionadas con el ámbito de la Administración Pública o gestión universitaria, tanto en formato digital como en papel: este apartado se valorará con 4 puntos.

La relación con el ámbito de la Administración Pública, la gestión universitaria o la actividad profesional o institucional a la que se refieren los epígrafes 1.1 c), 2.3 y 2.4 se acreditará con la aportación de un informe motivado del responsable CDIS respectivo.

Al tiempo de permanencia necesario para el ascenso de GDP/DPCR se le descontará el remanente reconocido a cada persona en la resolución de encuadramiento inicial en el sistema. Una vez determinado el tiempo que falta para poder ascender de GDP/DPCR, la puntuación concreta exigible, de conformidad con el apartado anterior, deberá ajustarse de forma proporcional al período mencionado.

Las horas de formación recibidas o impartidas durante el tiempo de remanente mencionado podrán aplicarse para obtener la puntuación necesaria en cada caso, siempre que no hayan servido para hacer efectivo el acceso inicial al sistema.

En València, a la fecha de la firma