



SISTEMA de

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

para personal laboral y funcionario adscrito al
Convenio Colectivo y al Acuerdo Sectorial de la
Administración de la CM (2025 - 2028)



CSIT UNIÓN PROFESIONAL

(Actualizada al Borrador de Proyecto de Decreto. junio 2025)

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Marco Normativo 3
- Ámbito, definición y fines 3
- Criterios y Principios 4
- Proceso 4
- Sujetos participantes 4
- Funciones del personal evaluador 4
- El plan individual de trabajo (PIT) 5
- Factores Cuantitativos 5



- Factores Cualitativos 5
- Factores, habilidades y actitudes 6
- Valoración de cada factor 6
- Procedimiento 7
- Efectos 7
- Seguimiento 8
- Implantación del sistema 8

MARCO NORMATIVO

Art. 20 del Real Decreto Legislativo 5/2015, sobre texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley 1/1986, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid

ÁMBITO

Personal funcionario de administración y servicios y laboral del Sector de Administración y Servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid, sus Organismos Autónomos y Entes Públicos.

Asimismo, es de aplicación al personal estatutario, docente y de la Administración de Justicia, cuando ocupen puestos de trabajo de la RPT de la CM y no perciban complementos de carrera, sexenios o similares.

DEFINICIÓN

Es el procedimiento mediante el cual se mide anualmente el rendimiento, el logro de resultados y la conducta profesional.

FINES

- Coadyuvar a la implementación de sistemas de planificación.
- Incentivar la productividad.
- Fomentar la motivación e identificación con los objetivos.
- Impulsar la carrera profesional.
- Identificar necesidades formativas.
- Contribuir a la innovación permanente.



SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CRITERIOS Y PRINCIPIOS

- **Carácter anual.**
- **Medición y valoración del trabajo realizado, de la competencia y la profesionalidad.**
- **La evaluación del desempeño está sujeta a los principios de transparencia, objetividad, proporcionalidad, no discriminación,...**
- **Asimismo, se ajustará a los criterios de planificación, participación, flexibilidad y revisión.**

PROCESO

- Será preceptivo y universal.
- Para poder realizar la evaluación, es necesario el desempeño efectivo de uno o varios puestos de trabajo durante, al menos, un 30% de la jornada anual.
- La evaluación la realizará, con carácter general, el superior jerárquico de la persona a evaluar.
- En las unidades descentralizadas distintas de servicios centrales, el director del centro designará a los evaluadores de acuerdo con la estructura de este.

SUJETOS PARTICIPANTES

- 1 Cada empleado público, que ha de participar en la definición de los indicadores recogidos y firmar el PIT (Plan Individual de Trabajo) junto con el responsable de la unidad administrativa.
- 2 El responsable del PIT que validará los factores cuantitativos y valorará los cualitativos y de habilidades y actitudes.
- 3 En caso de discrepancia con la valoración propuesta por el evaluador responsable del PIT, resolverá el titular del centro directivo confirmando o modificando la valoración.

FUNCIONES DEL PERSONAL EVALUADOR

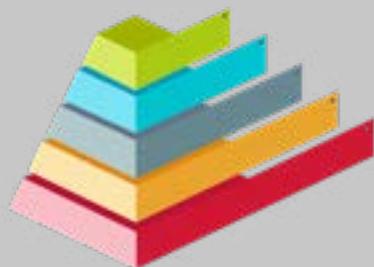
- **Diseño y actualización del (PIT), con participación de la persona evaluable.**
- **Velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el proceso de evaluación.**
- **Observar, registrar y valorar de forma motivada, el desempeño del personal evaluable de acuerdo con el contenido del PIT.**
- **Informar a la persona evaluable sobre su desempeño y resultados, y formular indicaciones sobre los aspectos de mejora.**
- **Detectar las necesidades formativas de las personas evaluables.**
- **El titular del centro directivo asegura la coherencia de los PIT; garantiza las evaluaciones de acuerdo con el proceso y dentro del plazo establecido; y revisa las evaluaciones realizadas.**



EL PLAN INDIVIDUAL DE TRABAJO (PIT)

- El plan individual de trabajo (PIT) es el instrumento sobre el que se articula la evaluación del desempeño.

- Por el titular de cada subdirección general o unidad organizativa se definirán los objetivos colectivos anuales.



- El PIT concretará los objetivos individuales en coherencia con los objetivos colectivos anuales de la unidad organizativa y deberán ser cuantificables y medibles.



- Los factores de evaluación serán de tres tipos: cuantitativos, cualitativos y relacionados con las habilidades y actitudes.

- Cada factor de evaluación tendrá un valor relativo sobre un modelo de base 100.

FACTORES CUANTITATIVOS

Los factores cuantitativos medirán la cantidad de trabajo desarrollado y el grado de consecución de los objetivos establecidos, conforme, entre otras, a las siguientes reglas:

- Los indicadores se recogerán en el PIT.
- Los indicadores podrán ser numéricos, que reflejarán el número de actuaciones; porcentuales, que medirán el grado de cumplimiento de un objetivo; o condicionales, que harán referencia a la realización de una única actividad, pero de especial relevancia para conseguir el objetivo.
- Los indicadores numéricos serán preferentes frente a los porcentuales y condicionales.

FACTORES CUALITATIVOS

Los factores cualitativos medirán la calidad del trabajo individualmente desarrollado, conforme, entre otras, a las siguientes reglas:

- El listado de factores cualitativos que se pueden evaluar se incluirá en un anexo I del Decreto.
- En el PIT se especificarán los factores cualitativos concretos, de entre los previstos en el anexo, conforme al tipo de tareas y funciones desarrolladas en el momento de su aprobación.
- El tipo de factores cualitativos valorados, debiendo alcanzar 5, deberá ser homogéneo entre el personal que tenga asignadas funciones y tareas similares.



SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

FACTORES, HABILIDADES Y ACTITUDES

Los factores relacionados con habilidades y actitudes valorarán las competencias para realizar el trabajo, la implicación en la consecución de los objetivos marcados para la unidad organizativa; así como la relación con otros compañeros y con la ciudadanía a la que se presta el servicio público. Conforme, entre otras, a las siguientes reglas:

- 1 El listado de factores relacionados con habilidades y actitudes que se podrán evaluar se incluirá en un anexo II del Decreto.



- 2 En el PIT se recogerán los factores concretos, de entre los previstos en el anexo, conforme a las características concretas de cada puesto y en función de las competencias personales y sociales identificadas para los mismos.
- 3 Los factores valorados de esta naturaleza, debiendo alcanzar 2, deberán ser homogéneos entre el personal que tenga asignadas funciones y tareas similares.

VALORACIÓN DE CADA FACTOR

- * Sobre la base de 100 puntos, serán necesarios 50 para una evaluación suficiente y, al menos, un 30% de la puntuación posible en cada factor:

PUNTUACIÓN RELATIVA POR FACTORES

- **Cuantitativos:** 65% de la puntuación total.
- **Cualitativos:** 25% de la puntuación total.
- **Habilidades y actitudes:** 10% de la puntuación total.

- * La suma de puntuaciones en cada bloque de factores será la puntuación total de la evaluación, sobre la siguiente escala:

ESCALA DE PUNTUACIÓN

- **Insuficiente:** hasta 25 puntos.
- **Inadecuado:** de 26 a 49 puntos.
- **Suficiente:** de 50 a 64 puntos.
- **Óptimo:** de 65 a 80 puntos.
- **Excelente:** de 81 a 100 puntos.

PROCEDIMIENTO

1

De oficio en el mes de enero de cada año natural.

2

Los resultados obtenidos de la evaluación se pondrán a disposición del empleado no más tarde del 15 de enero.

3

Se dispondrá de 5 días desde que se conozca el resultado obtenido, para formular alegaciones en caso de desacuerdo con el resultado.

4

Las alegaciones se resolverán por el titular del centro directivo en el plazo de 5 días.

5

La valoración será motivada, especialmente de los factores cualitativos y sobre habilidades y actitudes.

6

El resultado de la evaluación se registrará en la correspondiente aplicación informática.

EFFECTOS

Los efectos podrán ser colectivos, afectan a la unidad en relación con los resultados y objetivos establecidos, e individuales que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 20 del EBEP, podrán ser:

1

Sobre la progresión en la carrera profesional horizontal.

2

Sobre la formación obligatoria a partir de dos evaluaciones insuficientes consecutivas.

3

Sobre la remoción del puesto de trabajo obtenido por concurso a partir de tres evaluaciones insuficientes consecutivas o discontinuas en un periodo de cinco años.

4

Sobre la percepción de complemento o plus de productividad, sujeta a evaluaciones óptimas o excelentes en el periodo anterior.

5

Sobre la movilidad, promoción interna y concurso de méritos, los resultados favorables podrán tenerse en cuenta.



SISTEMA DE EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO





SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

SEGUIMIENTO

- La Dirección General de Función Pública podrá establecer criterios interpretativos comunes de obligado cumplimiento.
- Los factores cuantitativos serán susceptibles de control y verificación.
- De los datos de cada proceso anual de evaluación se informará a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Sectorial y a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, al objeto de analizar mecanismos de mejora en el sistema.
- Como medida de calidad se podrán realizar encuestas sobre los resultados del proceso de evaluación.
- La inspección de servicios supervisará los procesos de evaluación en sus distintas fases, bien respecto de unidades completas, bien mediante técnicas de muestreo.

IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA

1. Durante el año 2025 se llevarán a cabo las tareas de definición y desarrollo del sistema, de diseño de formularios e implementación de las herramientas informáticas necesarias.
2. La implantación y aplicación del sistema será en 2026.
3. La primera evaluación del desempeño será en enero de 2027.

Esta información de **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, primer sindicato entre el personal funcionario y laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid, emana del Borrador de Proyecto de Decreto de Carrera Profesional, que tiene sus orígenes en el Acuerdo de Carrera Profesional y Evaluación del Desempeño que alcanzamos en diciembre de 2024 y firmamos en paralelo a los textos convencionales de Acuerdo Sectorial y Convenio Colectivo 2025 -2028.