Número:	XX/2026				
Asunto:	INSTRUCCIÓN DE LA JEFATURA DE LA AGRUPACIÓN DE TRÁFICO, SOBRE EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS EN LA ATGC.				
Unidad de creación:	JEFATURA AGRUPACIÓN DE TRÁFICO		**Tipo:**	NO SIGO	
Fecha de creación:	XX-XX-2026	**Última revisión:**		**Versión:**	

ÍNDICE

0. REFERENCIAS 2
1. INTRODUCCIÓN 2
2. POTENCIALES PERCEPTORES 3
3. PRODUCTIVIDAD O1 4
4. PRODUCTIVIDAD O2 4
5. PRODUCTIVIDAD O3 5
6. PRODUCTIVIDAD O4 6
7. ENTRADA EN VIGOR Y DISPOSICIÓN DEROGATORIA 6
8. ANEXOS 6

0. REFERENCIAS

- Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado.
- Real Decreto 176/2022, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Código de Conducta del personal de la Guardia Civil.
- Orden INT/631/2024, de 20 de junio, por la que se aprueba el Reglamento por el que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil.
- Orden General número 9/2025, de 16 de septiembre, por la que se dictan disposiciones para la aplicación del Reglamento por el que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil.
- Instrucción de la Dirección General de Tráfico 20/2024, de 20 de diciembre, sobre los Criterios y condiciones para la percepción de la productividad por objetivos de la ATGC.

1. INTRODUCCIÓN

La Orden INT/631/2024, de 20 de junio, por la que se aprueba el Reglamento por el que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil aborda, en su artículo 12, la productividad por objetivos definiéndola como *la destinada a retribuir el especial rendimiento en el desempeño de los cometidos, de acuerdo con:*

a) La consecución de resultados profesionales vinculados a objetivos anuales preestablecidos, tanto de carácter individual como con referencia a las unidades en que se ha prestado servicio.

b) La realización de servicios con una especial complejidad y relevancia de los resultados obtenidos.

c) El interés e iniciativa para el desarrollo de los objetivos mensuales asignados a su unidad y las funciones del puesto de trabajo ocupado, que pueda ser valorado con parámetros previamente establecidos.

d) La actividad y dedicación en la realización habitual del servicio, vinculado a la disponibilidad personal para prestarlo durante el periodo de devengo.

El artículo mencionado dispone que el titular del organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico sea el encargado de establecer los criterios y condiciones para la percepción de este tipo de productividades, así como de definir el personal susceptible de recibirlas y la forma de determinar las cuantías correspondientes a la retribución del personal de esta Agrupación de Tráfico.

En cumplimiento de este mandato, mediante la Instrucción 20/2024 de fecha 20 de diciembre de 2024, la Jefatura Central de Tráfico establece las directrices generales sobre los criterios y condiciones, el personal destinatario potencial y los métodos para determinar las cuantías.

La Orden General de la Guardia Civil n.º 9, de 16 de septiembre de 2025, en vigor y relativa a los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil, define de manera precisa en su disposición tercera las modalidades de productividad por objetivos, estableciendo cuatro categorías de este complemento.

La presente Instrucción tiene por objeto desarrollar con el debido nivel de detalle los aspectos finales relacionados con la gestión de este complemento retributivo, cumpliendo los mandatos normativos que le sirven de fundamento. Se establecen así los parámetros de medición, las limitaciones aplicables y los sistemas de propuesta para cada modalidad de productividad por objetivos.

El marco normativo previamente citado subraya la relevancia de que en un sistema de participación colectiva y de intereses comunes se incorporen criterios de evaluación del desempeño individual. Dicho desempeño debe considerarse no solo en función de indicadores como la actividad y el rendimiento, sino también a partir de valores como el interés y la iniciativa mostrados.

Durante la elaboración de esta Instrucción, se ha debatido la necesidad de optimizar recursos en la implementación del sistema de asignación de productividades conforme a la normativa vigente. En consecuencia, se ha considerado esencial estructurar el presente sistema conforme a criterios que orienten las actividades hacia los objetivos fundamentales de la ATGC, con un legítimo ejercicio del mando que vele por el compromiso con los valores, principios y normas de conducta establecidos en el Código de Conducta del personal de la Guardia Civil, así como por los principios de eficiencia administrativa y optimización de recursos.

Por lo tanto, esta Instrucción regula los criterios y condiciones para la adjudicación de las diferentes modalidades de productividad por objetivos, en base a las disposiciones normativas mencionadas anteriormente.

A tenor de lo establecido en el artículo 44 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, durante la elaboración de esta Instrucción, han sido informadas y consultadas las distintas asociaciones profesionales representativas de guardias civiles. Igualmente, ha sido sometida al informe del Consejo de la Guardia Civil en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 54 de dicha Ley Orgánica.

2. POTENCIALES PERCEPTORES

Serán potenciales perceptores de estas modalidades de productividad por objetivos aquellos que durante el periodo a evaluar se encuentren destinados, que lo hayan estado o que hayan prestado servicio en comisión de servicio en Unidades de la ATGC, con las limitaciones y exclusiones previstas en el artículo 7 de la Orden INT/631/2024.

3. PRODUCTIVIDAD O1

Definida en la disposición Tercera 1. a) de la Orden General número 9/2025, de 16 de septiembre, por la que se dictan disposiciones para la aplicación del Reglamento por el que se regulan los incentivos al rendimiento del personal de la Guardia Civil, se establece su periodo de devengo con carácter anual, el cual deberá materializarse desde el 1 de octubre del año anterior a la asignación hasta el 30 de septiembre del mismo año, con la finalidad de asegurar su percepción al final del año natural.

Para tal fin, con periodicidad anual, por parte de esta Jefatura de la ATGC se dará a conocer a sus unidades dependientes los parámetros rectores para la evaluación de los objetivos de las unidades implicadas, mediante la modificación o consolidación del Anexo I de la presente Instrucción con la inclusión de la valoración de los indicadores relacionados con la actividad, el resultado y la calidad de actuación de las unidades destinatarias.

Dentro de la mencionada parametrización, y en función de la aportación proporcional de cada una de las unidades implicadas a los objetivos predefinidos y gestionados por la Oficina de Transformación Digital y Calidad, se desarrollará por el área de recursos humanos los trabajos necesarios para definir, para los grupos de empleo de cada unidad, la gradación correspondiente de esta modalidad de productividad, la cual deberá ser proporcional a la cuantía vinculada a su empleo según el anexo II de la Orden General 9/2025.

La Jefatura de la Agrupación, en función de la disponibilidad presupuestaria, determinará la cuantía a percibir en concepto de productividad por objetivos O1.

4. PRODUCTIVIDAD O2

La productividad por objetivos O2 tiene por finalidad retribuir, con periodicidad mensual, el especial rendimiento, actividad y dedicación en la realización de servicios que resulten complejos en su desarrollo y relevancia en cuanto a su resultado, debiendo valorar la participación en actividades para las que se requiera una aptitud particular (dedicación preferente a transportes, COTA, Jornadas Formativas de Unidad, Plan Director, etc.)

De entre los potenciales perceptores, por parte de las diferentes unidades se propondrá mensualmente un número determinado de componentes para la percepción de este tipo de productividad.

En las propuestas se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Para el personal de la escala de cabos y guardias, deberá quedar excluido de las propuestas el personal que forme parte de las áreas funcionales de Oficina y/o Gestión (Sector, Subsector, Destacamento o UNIS), y de los EPRAT.
- El personal para proponer no debe haber sido propuesto a la vez para la percepción de la productividad estructural tipo ESO3V o ESO5V.
- Igualmente, el personal propuesto no debe haber estado ausente por un periodo superior a 10 días (vacaciones, permisos, asistencia a cursos, bajas, etc.) durante el mes de la propuesta.

Por parte del General jefe de la ATGC, se determinará la cuantía a percibir en concepto de productividad por objetivos O2 en cada caso, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria asignada, así como los potenciales perceptores en función de los empleos, puestos de trabajo, responsabilidades y cometidos específicos.

5. PRODUCTIVIDAD O3

Con un periodo de devengo con carácter mensual, esta modalidad de productividad se encuentra vinculada a la valoración del interés y la iniciativa para el desarrollo de los objetivos mensuales de su unidad, así como para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo ocupado, el cual debe estar en consonancia con el código de conducta de la Guardia Civil y adaptado a las especificidades de cada puesto de trabajo.

Por lo tanto, se considera necesaria una doble vertiente de valoración. En primer lugar, una valoración en cuanto al interés e iniciativa individual para el desarrollo de los objetivos mensuales definidos para su unidad y, en segundo lugar, una valoración del interés e iniciativa para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo que ocupe.

Para facilitar a la cadena de mando el poder llevar a cabo este tipo de valoraciones y, al mismo tiempo, servir de referencia a los propios individuos en cuanto al desarrollo de las funciones de su puesto de trabajo, la ATGC dará a conocer los criterios de valoración de los puestos de trabajo conforme al anexo II (criterios valoración desempeño funciones puesto de trabajo), el cual será modificado o consolidado con periodicidad anual.

Valorado por el jefe unidad tipo subsector o superior, a iniciativa propia o a instancia de los respectivos jefes de destacamentos o jefes de UNIS, la no adecuación al interés e iniciativa requerido en el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo ocupado, se comunicará por escrito al interesado la apreciación percibida, haciendo especial mención a las funciones y parámetros con mayor margen de mejora para que pueda adecuar los mismos a las funciones de su puesto de trabajo y, por ende, al cumplimiento de los objetivos de la unidad.

Una copia de dicha comunicación firmada por el interesado deberá ser elevada para conocimiento a la Jefatura de la Agrupación de Tráfico a través del Área de Recursos Humanos (Contabilidad), para conocimiento.

Cuando el jefe unidad tipo subsector o superior, tras la comunicación anteriormente expuesta la misma autoridad, por sí misma o a través de la cadena de mando, vuelva a observar resultados similares que expongan una nueva desviación general en un plazo inferior a 12 meses, elevará por el mismo conducto expuesto en el anterior párrafo antes del día 10 del mes siguiente, propuesta motivada de exclusión de la adjudicación.

Valoradas las circunstancias por la Jefatura de la ATGC se comunicará, con anterioridad al día 17 del mes, a la unidad proponente por conducto de la cadena de mando la admisión, en su caso, del trámite, debiendo el mando proponente comunicar al interesado la propuesta por él realizada y las consecuencias de esta, así como las cuestiones administrativas inherente a la resolución.

Finalmente, por parte del personal habilitado en el sistema de incentivos al rendimiento (SGIR) del Subsector del componente afectado, se procederá a llevar a cabo la grabación correspondiente antes del día 20 de cada mes.

Si un el plazo inferior a 12 meses tras esta retirada se vuelve a observar una nueva desviación con respecto a los parámetros preestablecidos de valoración del cumplimiento de las funciones vinculadas a su puesto de trabajo, se procederá a elevar, nuevamente, propuesta motivada de exclusión de la adjudicación de esta modalidad de productividad mediante el mismo procedimiento.

La cuantía a asignar para este tipo de productividad vendrá estipulada por las asignaciones presupuestarias atribuidas por el titular de la Jefatura Central de Tráfico.

La cuantía asignada será común para todo el personal en función del encuadramiento que figura en el Anexo II (Configuración de las modalidades de productividad estructural por régimen de prestación, alcance y tramos retributivos – Personal perceptor de productividad estructural por modalidades) de la Orden General número 9/2025, de 16 de septiembre, con las siguientes excepciones:

a) Será del 85% de la común para el personal encuadrado en las modalidades de productividad estructural EFA1 y EFE1.

b) Será del 90% de la común para el personal encuadrado en las modalidades de productividad estructural EFE2, EFA3 y EAD5.

6. PRODUCTIVIDAD O4

Establecida mediante la disposición Tercera 1. d) de la Orden General número 9/2025, de 16 de septiembre, la Jefatura de la Agrupación de Tráfico gestionará esta productividad de acuerdo con los criterios, sistema de cómputo y cuantías correspondientes establecidos por la Dirección General de la Guardia Civil y, en su caso, realizará las oportunas propuestas sobre la misma.

7. ENTRADA EN VIGOR Y DISPOSICIÓN DEROGATORIA

La presente Instrucción entrará en vigor en el momento de su firma.

Queda derogada la Instrucción número 19 de la Jefatura de la Agrupación de Tráfico, dada en Madrid el día 18 de diciembre de 2025 sobre el desarrollo de la gestión de la productividad por objetivos en la ATGC.

8. ANEXOS

Anexo I: Parámetros Rectores Evaluación Objetivos Anuales de Unidad.
Anexo II: Parámetros a Valorar en las Funciones de los Puestos de Trabajo.

ANEXO I

PARÁMETROS RECTORES EVALUACIÓN OBJETIVOS ANUALES DE UNIDAD.

Finalidad

La finalidad del documento de definición de los parámetros rectores para la evaluación del cumplimiento de los objetivos anuales de las unidades es la obtención de una ordenación de las unidades en función de su grado de cumplimiento de los objetivos anuales definidos para la propia ATGC.

Con carácter general, las mediciones relacionadas con estos parámetros se harán por un periodo de 12 meses, definiéndose para el establecimiento de la asignación de las distintas gradaciones de la productividad en la modalidad O1 el periodo comprendido entre el día 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año a evaluar.

Con periodicidad anual, por parte de la Jefatura de la ATGC se definirán y darán a conocer los parámetros rectores de evaluación para el siguiente ciclo en base a los objetivos de seguridad vial y cualesquiera otros de carácter estratégico.

Para llevar a cabo el comparativo entre unidades y valorar, de este modo, la aportación de cada una de ellas, se relativizarán los resultados anuales a la media de fuerza presente de aquellas.

Dentro de la evaluación se distinguirán los siguientes tres tipos de unidades:

a) Subsectores y sectores uniprovinciales (43 unidades, en total).
b) Sectores multiprovinciales (8 unidades, en total).
c) Jefatura de la ATGC y Escuela de Tráfico.

Para el caso de la Jefatura de la ATGC y de la Escuela de Tráfico, se fijará una gradación correspondiente, al menos, al mismo nivel que el percentil 70 superior de entre las unidades tipo subsector y sectores uniprovinciales.

Parámetros a evaluar y ponderación

Parámetro		Ponderación	Ponderación %
ACTIVIDAD (62.47%)	A1-Distracciones	20	4,84%
	A2-Denuncias radar sin notificar	3	0,73%
	A3-Denuncias radar notificadas	20	4,84%
	A4-Denuncias alcohol	10	2,42%
	A5-Denuncias drogas	10	2,42%
	A6-Pruebas alcohol	10	2,42%
	A7-Denuncias elementos de seguridad	15	3,63%
	A8-Otras denuncias seguridad vial	10	2,42%
	A9-Denuncias transportes	10	2,42%
	A10-Controlados transportes	10	2,42%
	A11-Denuncias seguridad a la movilidad	10	2,42%
	A12-Arenas	10	2,42%
	A13-Auxilios no informativos	10	2,42%
	A14-Acompañamientos	20	4,84%
	A15-Delitos del 384	15	3,63%
	A16-Delitos alcohol/drogas	15	3,63%
	A17-Otros delitos de seguridad vial	10	2,42%
	A18-Deslitos de seguridad a la movilidad	10	2,42%
	A19-Detenidos	10	2,42%
	A20-Investigados	5	1,21%
	A21-Kilómetros patrullados en motocicleta	20	4,84%
	A22-Kilómetros patrullados en vehículo 4R	5	1,21%
RESULTADO (25.42%)	R1-Siniestros con víctimas	15	3,63%
	R2-Siniestros graves	40	9,69%
	R3-Siniestros mortales	50	12,11%
CALIDAD (12.11%)	C1-ARENAS abiertos	10	2,42%
	C2-Fotogramas rechazados ESTRADA	10	2,42%
	C3-Denuncias pendientes de comprobar	10	2,42%
	C4-Siniestros Viales mal georreferenciados	10	2,42%
	C5-Errores nombramiento del servicio	10	2,42%

ANEXO II

PARÁMETROS A VALORAR EN LAS FUNCIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Finalidad

Con los fines definidos en el punto 5 de esta Instrucción, el presente documento viene a definir los parámetros de referencia para la evaluación del rendimiento en el desempeño de los cometidos de manera individual en función del interés y la iniciativa en el desarrollo de las funciones de los puestos de trabajo ocupados en la ATGC para ofrecer al mando de las unidades orgánicas las posibilidades de evaluación individual del personal bajo su mando.

Con carácter anual, por parte de la Jefatura de la Agrupación se llevará a cabo una valoración de los parámetros a evaluar con la finalidad de definir los parámetros utilizados mediante su consolidación o modificación.

Del mismo modo, se determinará la ponderación relativa de cada uno de los parámetros determinados.

Normas de confección

El presente documento, responsabilidad de los jefes de unidad orgánica para los componentes de esta, tendrá periodicidad mensual.

Cuando alguno de los componentes de la unidad se haya encontrado en situación de no disponibilidad por un periodo igual o superior a la mitad de los días del periodo mensual, podrá obviarse la evaluación mensual.

Se guardará registro de cada una de las evaluaciones a nivel subsector y por medios informáticos durante, al menos, 5 años.

Para cada uno de los 5 parámetros establecidos, se asignará al evaluado una puntuación que tendrá que variar entre 0, 0´5, y 1, 1´5 o 2, habiendo sido valorada su adecuación a los elementos de referencia para la valoración de estos.

A los efectos de consideración de lo establecido en el punto 5 de la presente Instrucción, se considerará la no adecuación del interés e iniciativa requerido para el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo ocupado cuando, valorada su actividad mensual se desprenda un resultado final de 3 o inferior.

Parámetros de valoración del puesto de trabajo

1.Competencia Profesional

Aspectos a valorar: Capacidades, aptitudes y preparación para desempeñar tareas o cometidos; adecuación de las actividades a los objetivos y procedimientos establecidos; resultados cuantitativos y cualitativos de las actividades desarrolladas o realizadas.

2.Iniciativa y Diligencia

Aspectos a valorar: Nivel de proactividad en el desarrollo de actividades profesionales; cuidado, prontitud, agilidad y eficiencia en los cometidos encomendados.

3.Trabajo en Equipo y Cooperación

Aspectos a valorar: Aportación al servicio de la unidad; actitud cooperativa y de contribución al esfuerzo grupal.

4.Organización y Flexibilidad

Aspectos a valorar: Capacidad para fijar metas, procedimientos y prioridades; habilidad para adaptarse a cambios de situación sin pérdida de eficacia.

5.Reflexividad y Responsabilidad

Aspectos a valorar: Grado de sensatez, responsabilidad y prudencia en el ejercicio de las tareas, actividades o intervenciones realizadas.

Modelo

Destacamento X							
Área Funcional Oficina							TOTAL
identificación		Competencia Profesional	Iniciativa Diligencia	Trabajo en Equipo Cooperación	Organización Flexibilidad	Reflexividad Responsabilidad	
empleo	nombre						
Sgto 1º	Juan Perez	1	1,5	2	1	1,5	**7**
Cabo 1º	Sergio Glez	2	0,5	1	1	1	**5,5**
Gua.	Fco. Álvarez	1	1	0,5	2	1	**5,5**
Área Funcional Vigilancia							
Stte.	Antonio Casado	2	1	0,5	1	0,5	**5**
Sgto 1º	Rafaél Sánchez	1	1,5	2	1	1,5	**7**
Cabo 1º	Joaquín Gutierrez	2	0,5	1	1	1	**5,5**
Gua.	José Benítez	1	1	0,5	2	1	**5,5**