



# MUNICIPIOS DE GRANADA AL DÍA

## CURSO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: PROCEDIMIENTO DE ESTABLECIMIENTO, APLICACIÓN Y CONTROL Y SU APLICACIÓN A LAS ENTIDADES LOCALES

Formación presencial  
Granada, 26 y 27 de junio de 2024

### Bases de la convocatoria

#### Primera.- Objetivos, contenido, fecha y metodología.

##### I.- Objetivos:

1. La evaluación del desempeño, clarificar su ámbito de aplicación y efectos
2. Una revisión de algunas experiencias significativas
3. Determinar las condiciones para una evaluación del desempeño viable y eficaz
4. Ayudar a identificar el sistema de evaluación más conveniente, según las condiciones de las que se parte en cada entidad.
5. Articular la vinculación entre la evaluación del desempeño a la implantación de la carrera horizontal.
6. Facilitar el diseño de los elementos imprescindibles para la evaluación: normas reguladoras, formularios, guía del evaluador,...

##### II.- Contenido (Avance de Programa):

1. Establecer el contexto: ¿dónde estamos?
  - 1.1. Introducción a la evaluación del desempeño, sus propósitos y objetivos
  - 1.2. Revisión del marco normativo que establece el TREBEP: límites y posibilidades
  - 1.3. Consideraciones sobre la evaluación del personal directivo.
  - 1.4. El desarrollo autonómico y en la Administración del Estado (Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre), como referente a considerar. Diferentes enfoques.
  - 1.5. Peculiaridades sobre la remuneración por rendimiento en el sector privado y su aplicabilidad en las entidades descentralizadas locales.
2. Sobre los métodos de evaluación individual:
  - 2.1. Qué se quiere valorar: objetivos, conductas, competencias,...
  - 2.2. Cuáles son los beneficios esperados de la evaluación, tanto para los empleados como para la organización.
  - 2.3. Análisis de algunas experiencias aplicadas de evaluación del desempeño individual.
  - 2.4. El papel de los evaluadores.
  - 2.5. Identificación de los principales problemas a que se enfrentan las evaluaciones del desempeño individuales.
3. Sobre los métodos de evaluación colectivos o grupales:
  - 3.1. Análisis de experiencias aplicadas de evaluación de unidades o equipos.
  - 3.2. La combinación de resultados grupales y evaluación de sus miembros.
  - 3.3. Los principales problemas de las evaluaciones grupales o mixtas.
  - 3.4. La evaluación del desempeño como un elemento fundamental para la implantación de la carrera horizontal y sus posibles efectos para los concursos de carrera vertical.
  - 3.5. La evaluación del desempeño aplicada al personal directivo: logro de resultados.
  - 3.6. Incorporar la gestión por competencias, una decisión organizativa relevante.



4. La implantación de los sistemas de evaluación:
  - 4.1. Condiciones de contexto para aplicar la evaluación del desempeño
  - 4.2. Criterios para la selección del sistema de evaluación.
  - 4.3. Condición para el éxito, la participación de los interesados en el diseño del sistema.
  - 4.4. La elaboración del instrumental necesario:
    - 4.4.1. La normativa, con o sin carrera horizontal, su cuantificación económica y negociación.
    - 4.4.2. Los formularios, según se trate de evaluar objetivos, conductas, competencias, ...
    - 4.4.3. El sistema de soporte al procedimiento de evaluación
    - 4.4.4. El manual de la evaluación o del evaluador
  - 4.5. El desarrollo de pruebas o experiencias piloto
  - 4.6. La gestión, el mantenimiento, el análisis de resultados y la actualización del sistema.

#### **PROFESORADO/ TUTORIZACIÓN:**

**D. Alberto Galofré Isart.** Consultor de Administraciones Públicas. Barcelona.

**III.- Fecha, metodología, lugar y horario de celebración:** Esta actividad formativa presencial con orientación práctica, tendrá lugar durante los días 26 y 27 de junio, en Granada, Plaza Mariana Pineda, 8, sede del centro, de 9:30 a 14:30 y de 16:30 a 20:00 horas (el día 26) y de 9:00 a 14:30 y de 16:30 a 18:30 horas (el día 27).

La celebración efectiva de la actividad queda supeditada a que exista un número idóneo de alumnos matriculados.

**Segunda.- Destinatarios.** Cargos electos, personal directivo, personal funcionario con habilitación de carácter estatal y personal empleado público de las entidades locales con titulación superior, media o asimilada, que tengan a su cargo funciones relacionadas con la materia objeto de la actividad formativa, de entidades locales de la Provincia de Granada.

**Tercera.- Criterios de selección.** El número de asistentes será limitado, por lo que, si fuera necesario, la selección de solicitantes se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

- Prioridad en la presentación de solicitudes.
- Puesto de trabajo desempeñado.

El Centro podrá reservar el 10% de las plazas para su adjudicación discrecional a los colaboradores del mismo o al personal de las Instituciones o Entidades con las que mantenga relaciones de colaboración.

**Cuarta.- Solicitudes.** El plazo de presentación de solicitudes durará hasta el día **11 de junio de 2024**. Pasada esa fecha sólo se admitirán solicitudes en caso de existir plazas vacantes.

Las solicitudes deberán realizarse través de nuestra página web <http://www.cemci.org> o en las formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los datos personales que se aportan en las solicitudes se incorporarán a un fichero informático del CEMCI que será el responsable de su tratamiento, con el fin de mantener al interesado informado de las distintas actividades solicitadas por él mismo. Puede acceder, rectificar o cancelar sus datos enviando un escrito a Plaza Mariana Pineda, 8, 18009, Granada o a la cuenta de correo electrónico [formacion@cemci.org](mailto:formacion@cemci.org)

**Quinta.- Derechos de matrícula: Gratuitos.**

**Sexta.- Certificado de superación/aprovechamiento.** Finalizada la actividad con una asistencia mínima del 90% del total de sus horas lectivas, los participantes tendrán derecho a la expedición de la certificación acreditativa oportuna: certificado de superación (16 horas) o, en su caso, de aprovechamiento (20 horas), a quienes además presenten trabajo de evaluación y sea considerado apto por la Dirección Académica de la actividad. En el caso del personal al servicio de la Junta de Andalucía sus certificaciones



acreditativas recogerán en ambos casos el total de horas lectivas (16), si bien especificando si se trata de superación o de aprovechamiento.

El CEMCI podrá disponer de los sistemas de control que estime oportunos para comprobar la participación en la actividad formativa.

<b>SOCIAL MEDIA DEL CEMCI</b>	
	Facebook: <a href="https://www.cemci.org/facebook">https://www.cemci.org/facebook</a>
	Twitter: <a href="https://twitter.com/#!/cemcigranada">https://twitter.com/#!/cemcigranada</a>
	LinkedIn: <a href="https://www.cemci.org/linkedin">https://www.cemci.org/linkedin</a>
	Instagram: <a href="https://www.cemci.org/instagram">https://www.cemci.org/instagram</a>
<b>¿Nos seguimos? ¿Conectamos?</b>	