

**RESOLUCIÓN DE 30 DE DICIEMBRE DE 2020 DE LA SECRETARÍA GENERAL DE REGENERACIÓN, RACIONALIZACIÓN Y TRANSPARENCIA, POR LA QUE SE APRUEBAN DIRECTRICES RELATIVAS AL SISTEMA DE ACCESO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL LABORAL QUE EJERCE FUNCIONES DIRECTIVAS PROFESIONALES EN EL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL ANDALUZ.**

El artículo 25.1 in fine de la Ley 6/2019, de 19 de diciembre del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2020 establece que el personal directivo profesional de las agencias de régimen especial, agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles, fundaciones del sector público andaluz y de los consorcios será designado atendiendo a los principios de mérito y capacidad y criterios de idoneidad. La valoración de dicha idoneidad se atribuye a comités calificadoros compuestos por personal o titulares de órganos de la Consejería de adscripción del ente, así como por un representante del propio ente.

Por otro lado, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, regula en su artículo 13 el personal directivo y los criterios para determinar su condición, señalando expresamente que estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados. Tal previsión representa un factor decisivo de innovación administrativa.

Nos encontramos pues ante un marco normativo que reconoce legalmente un espacio de dirección pública existente de facto pero insuficientemente desarrollado.

El Decreto 98/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, modificado por Decreto 113/2020, de 8 de septiembre, atribuye a esta Consejería competencias en materia de regeneración, en una doble vertiente, la lucha contra la corrupción y la ordenación y racionalización del sector público instrumental de la Administración de la Junta de Andalucía.

Asimismo el artículo 7.1 a) del citado Decreto 98/2019 asigna a la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia el análisis e impulso de la planificación de las estructuras organizativas de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía.

Según lo expuesto, y en el ámbito de sus competencias, esta Secretaría General ha estimado oportuno el dictado de unas Directrices que vengán a definir los sistemas de provisión y selección de dicho personal directivo en las entidades instrumentales, así como su dinámica para evaluación del desempeño.

Se persigue establecer unos criterios homogéneos sobre esta materia, que tengan en cuenta las especiales características y requisitos de los puestos directivos y de las personas que los desempeñen. Asimismo se pretende avanzar hacia una mayor profesionalización en el ámbito del personal directivo en las entidades instrumentales, en tanto que responsable de planificar las políticas públicas en consonancia con los ejes de la acción de gobierno y desarrollarlas con eficacia y eficiencia.

Quedan incluidas en el ámbito de aplicación de esta Resolución aquellas personas que ocupando un puesto de trabajo, identificado en los estatutos de la entidad como reservado a personal directivo, y como tal vinculados por un contrato de alta dirección, tengan atribuidas funciones con la mayor capacidad ejecutiva, de decisión y responsabilidad sobre varias líneas de actividad operativa o de gestión, o sobre toda la entidad. Los puestos directivos afectados por lo dispuesto en estas Directrices se identificarán debidamente en el Inventario de Puestos de Trabajo de las entidades.



Plaza Nueva, 4. 41071 Sevilla Telf. 954782403  
 Correo-e: [srrt.ctrjal@juntadeandalucia.es](mailto:srrt.ctrjal@juntadeandalucia.es)

Pág. 1 de 21

FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 1/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Asimismo, las entidades afectadas por lo dispuesto en esta Resolución son las agencias públicas empresariales, las sociedades mercantiles del sector público andaluz, las fundaciones, los consorcios regulados en el Título III y en el artículo 12 de la Ley 9/2007, de 22 de Octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, y demás entidades a que se refiere el artículo 5 del Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.

Conforme a todo lo anterior, teniendo en cuenta la importancia de las referidas directrices, y de conformidad con lo establecido en el artículo 7.1.m) del Decreto 98/2019, de 12 de febrero, por el que establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, esta Secretaría General

## RESUELVE

PRIMERO. Aprobación de las directrices.

Se aprueban las directrices relativas al acceso y evaluación del desempeño del personal laboral que ejerce funciones directivas profesionales en el sector público instrumental andaluz.

SEGUNDO. Efectos.

Las presentes Directrices serán de aplicación a partir de la fecha de su aprobación.



Plaza Nueva, 4. 41071 Sevilla Telf. 954782403  
Correo-e: [srrt.ctrjal@juntadeandalucia.es](mailto:srrt.ctrjal@juntadeandalucia.es)

Pág. 2 de 21

FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 2/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

## DIRECTRICES RELATIVAS AL ACCESO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL LABORAL QUE EJERCE FUNCIONES DIRECTIVAS PROFESIONALES EN EL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL ANDALUZ.

### PRIMERA: OBJETO.

Las presentes Directrices tienen por objeto determinar los sistemas de provisión y selección del personal directivo incluido en su ámbito de aplicación, así como el sistema de evaluación del desempeño aplicable al mismo.

### SEGUNDA: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

#### **2.1: Personal.**

Las presentes Directrices serán de aplicación al personal laboral que ocupe un puesto que implique el ejercicio de funciones directivas profesionales, entendiéndose por tal aquel que:

- a) se encuentre definido como directivo en los estatutos de la entidad correspondiente y vinculado por un contrato de alta dirección y,
- b) tenga atribuidas funciones que impliquen la mayor capacidad ejecutiva, de decisión y responsabilidad sobre toda la entidad (personal directivo de primer nivel) o en relación a varias líneas de actividad operativas o de gestión (personal directivo transversal). Se entenderá por "línea de actividad" el conjunto de funciones, tareas y actuaciones que responden a un objetivo común y son desarrolladas de manera específica desde una serie de puestos de trabajo asociados a la misma.

Los puestos con perfil de dirección que quedan incluidos en el ámbito de aplicación de estas Directrices estarán debidamente identificados en el inventario de puestos de trabajo de cada entidad. Dichos inventarios serán elaborados y actualizados con sujeción a las directrices que a tal efecto se den por la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia.

En todo caso queda excluido del ámbito de aplicación de estas Directrices el personal que ejerza funciones directivas profesionales en su condición de funcionario público, de personal estatutario o que se encuentre vinculado por una relación laboral de carácter ordinario.

#### **2.2: Entidades.**

Quedan expresamente incluidas en el ámbito de aplicación de estas Directrices las agencias públicas empresariales, las sociedades mercantiles del sector público andaluz, las fundaciones y los consorcios regulados en el Título III y en el artículo 12 de la Ley 9/2007, de 22 de Octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, y demás entidades a las que se refiere el artículo 5 del Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 3/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGFPG	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

Se adjunta ANEXO I con la relación de entidades que en la actualidad se encuentran incluidas en el ámbito de aplicación de estas Directrices.

## **TERCERA: PROVISIÓN.**

### **3.1: Sistema de provisión.**

La provisión de puestos de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de estas Directrices respetará los principios de igualdad, mérito y capacidad y responderá a criterios de idoneidad, mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

El sistema de provisión será el concurso: basado en baremación de méritos y posterior entrevista competencial. Este sistema tendrá como objetivo valorar la idoneidad de la persona candidata para alcanzar los objetivos asignados al puesto de trabajo en el proceso de provisión.

No obstante, en atención a las especiales características del puesto de trabajo, en la convocatoria se podrá establecer, de manera motivada, la realización de otras pruebas adicionales tales como las relativas a conocimientos o psicotécnicas que guarden relación con las funciones asignadas al puesto.

### **3.2: Requisitos mínimos.**

Los requisitos mínimos para poder participar en el proceso de provisión son los siguientes:

- a) Poseer titulación universitaria oficial.
- b) Acreditar un mínimo de dos años de experiencia en el desempeño de funciones directivas y un mínimo de un año de experiencia en el ámbito del sector público. No obstante lo anterior, el requisito de experiencia en el sector público podrá ser sustituido por la posesión de un título formativo oficial en el área de dirección y gestión en el sector público.

En aquellos supuestos en los que la convocatoria quedase desierta por falta de candidaturas que cumplieren el requisito de experiencia o formación en el sector público, en segunda convocatoria se podrá no incluir dicho requisito.

- c) Acreditar tener el perfil competencial mínimo técnico requerido para el acceso al puesto, conforme a lo previsto en la convocatoria correspondiente.
- d) Acreditar tener el perfil competencial mínimo técnico específico que en su caso se requiera, conforme a lo previsto en la convocatoria correspondiente.

- e) Cumplir los requisitos generales de participación en procesos selectivos para acceso al empleo público previstos en el artículo 56.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 4/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



### 3.3: Convocatoria del proceso de provisión.

La convocatoria se efectuará por la entidad convocante según las normas aplicables a la misma y será publicada, al menos, en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, en la web de la entidad y en la sección de transparencia del Portal de la Junta de Andalucía.

Las solicitudes de participación deberán especificar el puesto o puestos de trabajo que se solicitan de los que figuren en la convocatoria. Junto a la solicitud se aportará la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos, así como de los méritos alegados.

Las solicitudes se presentarán en el plazo de 10 días hábiles siguientes a la publicación de la convocatoria y utilizando el modelo incluido en la misma.

### 3.4: Contenido de la Convocatoria del proceso de provisión.

En la convocatoria se especificarán:

- a) La descripción del puesto de trabajo y las condiciones contractuales básicas aplicables al mismo.
- b) Los requisitos mínimos necesarios para el desempeño del puesto, incluidos el perfil competencial mínimo técnico requerido, así como en su caso el perfil competencial mínimo técnico específico y sus correspondientes indicadores de cumplimiento.
- c) Los méritos valorables y los criterios de valoración de los mismos.
- d) Las instrucciones o normas para la elaboración del proyecto de gestión y los criterios de valoración atribuidos al mismo.
- e) Las competencias generales objeto de valoración en la fase de entrevista y los criterios de valoración de las mismas.
- f) La puntuación mínima a superar en la fase de baremación de méritos, en la fase de entrevista, así como en su caso en las pruebas adicionales de conocimiento y/o psicotécnicas que se exijan.
- g) El plazo máximo de resolución del proceso.
- h) La composición del órgano encargado de la selección, identificando las personas que lo integran.
- i) Lugares y medios por los cuales se expondrá la información relativa al proceso de provisión que deba notificarse a las personas que participen en el procedimiento o a las interesadas en el mismo.



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 5/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

## CUARTA: SELECCIÓN.

### 4.1: Órgano de selección

De conformidad con lo previsto en el artículo 25 de la Ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2020 la valoración del mérito, capacidad e idoneidad de los aspirantes, corresponde exclusivamente a comités calificadoros compuestos por personal o titulares de órganos de la Consejería de adscripción del ente, así como por una persona representante del propio ente, seleccionados conforme a los principios de profesionalidad e idoneidad.

### 4.2: Proceso de selección.

El proceso de selección constará de las siguientes fases:

#### 4.2.1. Preselección.

Esta fase se realizará por la unidad o centro directivo con competencias en gestión de recursos humanos de la entidad, en la que se comprobará el cumplimiento por las personas candidatas de los requisitos recogidos en las letras a), b) y e) del apartado 3.2 de estas Directrices.

En esta fase se realizarán las siguientes actuaciones:

- a) Certificación del registro de las solicitudes recibidas y de la documentación aportada con las mismas. Esta certificación se realizará una vez finalizado el plazo de presentación de las solicitudes.
- b) Comprobación del cumplimiento por las candidaturas de los requisitos establecidos en la convocatoria.
- c) Realización de las pruebas adicionales de conocimiento y/o psicotécnicas que en su caso se exijan.
- d) Redacción del informe de preselección, al que se adjuntará la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos señalados en la convocatoria por las candidaturas preseleccionadas, de los méritos alegados, así como en su caso, la relativa a las pruebas adicionales de conocimientos o psicotécnicas realizadas.
- e) Remisión al comité calificador del informe de preselección y de la documentación derivada de la misma, en el término de diez días hábiles desde la finalización del plazo de recepción de candidaturas.

#### 4.2.2. Valoración del cumplimiento del perfil competencial mínimo técnico requerido.

Dicha valoración se realizará por el comité calificador, con arreglo a los indicadores de cumplimiento definidos en la convocatoria.



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 6/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

#### 4.2.3. Baremación y publicación de los listados de personas candidatas.

Respecto a las personas que hubieran cumplido los requisitos mínimos exigidos, el comité calificador procederá a la baremación de méritos con arreglo a los criterios de valoración definidos en la convocatoria.

El comité calificador elaborará y publicará:

- a) Un listado provisional de las personas candidatas que hayan cumplido los requisitos mínimos, ordenando las candidaturas de mayor a menor puntuación en la baremación, con indicación expresa de aquellas que hayan superado la puntuación mínima requerida.
- b) Un listado provisional de las personas candidatas excluidas, señalando expresamente las causas de la misma.

Contra dichos listados podrán presentarse reclamaciones a los mismos en el plazo de los tres días siguientes a su publicación. Las reclamaciones planteadas serán resueltas en el plazo de los tres días siguientes a la recepción de las mismas por el comité calificador.

Transcurrido el plazo para reclamar o resueltas en su caso las reclamaciones planteadas se publicarán:

- a) Un listado definitivo de las personas que pasan a la fase de entrevista competencial, con indicación expresa de la forma y plazo para la aportación del proyecto de gestión, así como del lugar, fecha y hora de realización de la citada entrevista.
- b) Un listado definitivo de las personas excluidas.

La publicación de los listados provisionales y definitivos se realizará en los medios establecidos para ello en la convocatoria.

#### 4.2.4. Entrevista competencial.

En la fase de entrevista el comité calificador valorará el proyecto de gestión aportado y las competencias generales que se estimen necesarias para el desempeño del puesto, tales como:

- a) Vocación de servicio público. La vocación de servicio público implica un compromiso con la sociedad y es una fuente de motivación enormemente potente. Supone una obligación de trabajar por el bien común a largo plazo y no por intereses particulares o partidistas.
- b) Liderazgo. La persona que desempeñe un puesto directivo público debe tener capacidad de liderazgo, de persuasión hacia otras personas para hacer algo o adoptar un punto de vista, y decidir acciones basadas en sus convicciones.



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 7/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGFEG	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

c) Iniciativa. El personal directivo ha de mantener un elevado grado de actividad, establecer estándares de ejecución exigentes y persistir en su ejecución. Ha de expresar el deseo de avanzar hacia mayores cotas de desempeño.

d) Planificación. Capacidad para estructurar el trabajo y proveer los recursos necesarios para asegurar una eficaz ejecución de las tareas. Igualmente ha de tener la flexibilidad necesaria para gestionar lo imprevisible.

e) Inteligencia social. El trabajo en la Administración es una actividad social. Por ello se requiere capacidad de colaboración, habilidades de negociación, flexibilidad y habilidad para relacionarse con las jerarquías superiores, con el personal colaborador y las/os compañeras/os. Habilidad de gestionar de manera eficaz equipos de trabajo.

f) Comunicación. Las habilidades de comunicación interpersonal, de convicción y de persuasión resultan esenciales en la dirección de equipos de trabajo y en la gestión del cambio en las organizaciones.

g) Visión estratégica. El personal directivo debe ser capaz de pensar a largo plazo, comprendiendo escenarios complejos y previendo los posibles efectos derivados de las políticas públicas.

h) Empatía. La habilidad para ponerse en el lugar de la otra persona y comprenderla, teniendo en cuenta sus necesidades y emociones (ya sea la ciudadanía, el personal colaborador o la persona jerárquicamente superior).

i) Creatividad. Ha de ser capaz de reunir, analizar y estudiar la información relevante, generar opciones viables, seleccionar acciones posibles y utilizar los recursos de forma imaginativa. El personal directivo público debe saber encontrar soluciones a los problemas.

j) Tolerancia a la presión y a la incertidumbre. Mantener un nivel elevado de rendimiento en situaciones diversas y con distintos grados de presión, oposición y frustración.

El comité calificador diseñará la entrevista en función de las competencias generales requeridas y del proyecto de gestión aportado, teniendo en cuenta asimismo el perfil competencial técnico mínimo requerido y los méritos valorables. Dicha entrevista estará basada en evidencias objetivas relacionadas con el perfil de puesto de trabajo concreto.

La entrevista se llevará a cabo siguiendo el guión y estructura determinados en su diseño y será la misma para todas las personas candidatas, garantizando así la imparcialidad y objetividad de la misma.

Podrá elaborarse un cuestionario de autoevaluación de la persona candidata sobre los distintos aspectos valorables, que puede servir para la preparación de la entrevista.

#### 4.2.5. Valoración de candidaturas.

La valoración de la idoneidad requerida se realizará por el comité calificador según los criterios previamente establecidos. Todo ello debe reflejarse debidamente en un Acta que incluirá la propuesta de candidaturas.



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 8/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGFEG	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

El comité calificador, en cualquier momento del proceso, podrá contrastar todos los datos, documentos y méritos aducidos por las personas interesadas, así como solicitar las aclaraciones o, en su caso, la documentación adicional que se estime necesaria para la comprobación de los méritos, requisitos o datos alegados, así como aquellos otros que se consideren precisos para una ajustada valoración.

### 4.3: Resolución del proceso selectivo.

#### 4.3.1. Propuesta de selección.

En el plazo máximo de tres meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria del proceso selectivo, el comité calificador remitirá al competente para acordar el nombramiento, o en su caso al competente para proponer el mismo, la propuesta de selección en la que se incluirán -con un máximo de tres- las candidaturas que hayan obtenido la mayor puntuación.

Los puestos de trabajo incluidos en la convocatoria no podrán declararse desiertos cuando existan candidaturas que hayan obtenido las puntuaciones mínimas exigidas en la fase de baremación, en la fase de entrevista y, en su caso, en las pruebas adicionales de conocimiento o psicotécnicas, salvo en los supuestos en los que, como consecuencia de una reestructuración, se hayan amortizado o se encuentren en curso de modificación sus características funcionales, orgánicas o retributivas.

#### 4.3.2. Designación de la persona seleccionada.

En el plazo máximo de 4 meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria, el competente para acordar el nombramiento designará a la persona seleccionada para ocupar el puesto.

#### 4.3.3. Publicidad de la resolución del proceso.

Los resultados del proceso selectivo se publicarán en el BOJA, en la web de la entidad y en la sección de transparencia del Portal de la Junta de Andalucía, así como en todos aquellos lugares donde se haya publicado la convocatoria.

La persona designada suscribirá el contrato de trabajo que le vincule a la entidad, el cual se ajustará al modelo previamente aprobado al que se alude en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, debiendo asimismo ser debidamente comunicado a la consejería competente.

Tras la incorporación de la persona designada y para facilitar el proceso de adaptación al nuevo puesto de trabajo, la unidad o centro directivo con competencias en gestión de recursos humanos de la entidad, le hará entrega de un Manual de Acogida con la información esencial sobre la entidad y el puesto de trabajo concreto a ocupar.



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 9/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

## QUINTA: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

### **5.1: Periodicidad y criterios para la evaluación del desempeño.**

La evaluación del desempeño se realizará anualmente dentro del primer trimestre del año, siendo el periodo objeto de evaluación el año natural inmediatamente anterior, salvo aquellos casos en los que la incorporación del personal directivo se produzca con posterioridad al inicio del año natural. En aquellos casos en los que el periodo evaluable sea inferior a tres meses, dicho periodo se evaluará conjuntamente con el siguiente.

La evaluación del desempeño profesional se realizará en función de los objetivos operativos alcanzados. Estos objetivos (grupales o individuales) guardarán la debida consonancia con los objetivos estratégicos que aparezcan definidos en el correspondiente plan estratégico o instrumento de planificación equivalente de la entidad.

Los criterios e indicadores de cumplimiento asociados a los mismos, serán identificados con anterioridad al inicio del periodo a evaluar por las personas encargadas de realizar dicha evaluación, asistidas, en su caso, por el área de recursos humanos de la entidad y previa audiencia de la persona a evaluar. Una vez definidos, se formalizarán en un documento que se remitirá a ésta antes del inicio del periodo sujeto a evaluación.

### **5.2: Desarrollo de la evaluación.**

#### 5.2.1 Personal evaluador

La evaluación del desempeño será realizada por el personal designado para esta finalidad por la persona titular del órgano directivo de la consejería al que se encuentre adscrito o del que dependa la entidad en cuestión, asistidos en su caso por el área de recursos humanos de la entidad.

Cuando la persona a evaluar sea personal directivo transversal, en su evaluación participará asimismo la persona que ostente la condición de personal directivo de primer nivel en la entidad.

El personal encargado de dicha evaluación deberán estar designado como mínimo un mes antes del inicio del periodo a evaluar.

#### 5.2.2. Funciones del personal evaluador

Las funciones a realizar por el personal evaluador serán:

- a) La definición de los objetivos operativos objeto de evaluación y sus correspondientes indicadores de cumplimiento.



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 10/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

b) El desarrollo del proceso de evaluación del desempeño, el cual abarcará la elaboración de un cuestionario, la realización de una entrevista personal y la cumplimentación del correspondiente informe de evaluación.

**5.2.3. Procedimiento de evaluación.**

Para iniciar el procedimiento, el personal directivo cumplimentará un cuestionario de autoevaluación, en el que figuren los objetivos asignados así como los indicadores asociados.

Dicho cuestionario le será remitido dentro de los quince días siguientes a la conclusión del periodo a evaluar, debiendo el personal directivo completarlo y remitirlo al personal evaluador en los quince días siguientes a su recepción.

En el plazo de los diez días siguientes a la recepción del cuestionario de autoevaluación cumplimentado, el personal directivo será convocado a una entrevista al objeto de determinar el grado de consecución de los objetivos asignados .

El resultado obtenido tras la entrevista se formalizará en un informe que se firmará por el personal directivo y evaluador, en el que recogerán los aspectos evaluados, los indicadores aplicados, así como el resultado obtenido.

En el caso de que se produzcan desviaciones, el informe deberá concretar las medidas que vayan a adoptarse para su corrección y, en su caso, las estrategias de mejora de la gestión propuestas por la persona evaluada.

El informe de evaluación será remitido al titular de la Viceconsejería de adscripción o dependencia antes del 30 de abril de cada año.

**5.3: Posibilidad de evaluaciones intermedias.**

Al objeto de detectar posibles desviaciones en el cumplimiento anual de objetivos y establecer, en su caso, medidas correctoras si se considerasen necesarias, podrán efectuarse evaluaciones intermedias con anterioridad a la conclusión del periodo objeto de evaluación.

La decisión de una evaluación intermedia corresponde a la persona titular del órgano directivo de la consejería a la que se encuentre adscrito o del que dependa la entidad en cuestión. Dicha decisión será objeto de comunicación motivada al personal directivo.

Dicha evaluación intermedia se materializará en la cumplimentación de un cuestionario de autoevaluación en los términos previstos en el apartado 5.2, al que se acompañará la información complementaria que se estime necesaria.



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 11/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

A la vista del resultado arrojado por dicho cuestionario, se podrá realizar una entrevista con el personal directivo en la que tendrá ocasión de explicar la valoración realizada.

Dichas evaluaciones intermedias se plasmarán en un informe de evaluación cuyos efectos se concretan en la posibilidad de adopción de medidas alternativas o correctoras que puedan corregir posibles desviaciones. Dicho informe será remitido al titular de la Viceconsejería de adscripción o dependencia del ente en los diez días siguientes a la firma del mismo.

**5.4: Efectos de la evaluación del desempeño.**

Los contratos de trabajo que sean suscritos para puestos de trabajo que impliquen el ejercicio de funciones directivas profesionales cuya cobertura se efectúe con posterioridad a aplicación de las presentes directrices, deberán contener las siguientes previsiones respecto a la evaluación del desempeño:

- La fijación en sus retribuciones de un incentivo vinculado a evaluación del desempeño, cuyo abono se efectuará en función porcentaje que resulte del grado de consecución de los objetivos asignados, sin que haya derecho a cobro alguno cuando dicho grado sea inferior al 50%.

Las cuantías del incentivo vinculado a evaluación del desempeño en ningún caso podrán ser inferior a un 5%, ni superar en los casos de una evaluación de la gestión excelente el 10% de sus retribuciones fijas excluida la antigüedad.

La fijación de dicho incentivo se fijará respetándose en todo caso los límites retributivos que tenga dicho puesto de trabajo de conformidad con lo previsto en la Ley de Presupuestos para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- La consignación como causa de cese, sin derecho a indemnización alguna, la relativa a la obtención de un resultado insatisfactorio en la evaluación del desempeño. Se entenderá que existe una evaluación insatisfactoria cuando el grado de cumplimiento de los objetivos asignados resulte inferior al 30%.

Las previsiones anteriores no serán de aplicación a los puestos directivos que estén siendo desempeñados por el personal directivo en la fecha de las presentes directrices, sin perjuicio de la evaluación del desempeño de manera no satisfactoria pudiera fundamentar un posible despido disciplinario.



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 12/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYUAREGH57VPVGF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



## **SEXTA: PUBLICIDAD.**

Sin perjuicio de que puedan ser objeto de publicidad activa, estando disponible a través de la sección de Transparencia del Portal de la Junta de Andalucía y en la página web de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, las presentes Directrices serán remitidas a las Secretarías Generales Técnicas de las consejerías a las que estén adscritas o de las que dependan las entidades instrumentales afectadas por las mismas, para su traslado a las personas responsables de la gestión de los recursos humanos en estas.

## **ANEXOS:**

**I.- RELACIÓN DE ENTIDADES INCLUIDAS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

**II.- FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN.**

**III.- FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**



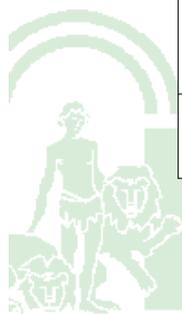
Plaza Nueva, 4. 41071 Sevilla Telf. 954782403  
Correo-e: [sqrrt.ctrjal@juntadeandalucia.es](mailto:sqrrt.ctrjal@juntadeandalucia.es)

Pág. 13 de 21

FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 13/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	
			

**I.- RELACIÓN DE ENTIDADES INCLUIDAS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

LISTADO DE ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL BAJO EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA DIRECTRIZ DEL PERSONAL LABORAL QUE EJERCE FUNCIONES DIRECTIVAS PROFESIONALES	
CONSEJERÍAS	ENTIDADES INSTRUMENTALES
Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local	Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A. Fundación Real Escuela Andaluza de Arte Ecuestre Red de Villas Turísticas
Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior/Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local	Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) Canal Sur Radio y Televisión. S.A Fundación Audiovisual de Andalucía
Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior/Consejería de Hacienda y Financiación Europea	Agencia Andaluza de la Energía
Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior	Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A., (EXTENDA) Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A. (SANDETEL) Consorcio Fernando de los Ríos Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo	Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza Empresa Pública Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil (Inturjovent, S.A.)
Consejería de Hacienda y Financiación Europea	Fundación Pública Andaluza Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía Cetursa Sierra Nevada, S.A.
Consejería de Educación y Deporte	Fundación Andalucía Olímpica Agencia Pública Andaluza de Educación Consorcio Parque de las Ciencias de Granada
Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible	Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) Fundación para el Desarrollo Sostenible de Doñana y su Entorno - Doñana 21 (Fundación Doñana 21) Fundación Centro de Nuevas Tecnologías del Agua (CENTA)
Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades	Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. (EPGASA) Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía, S.L. (AERÓPOLIS) Consorcio Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada Fundación Pública Andaluza Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada Sociedad para la Promoción y Reconversión Económica de Andalucía, S.A. (SOPREA) Venture Invercaria, S.A. Innova Venture, S.G.E.I.C., S.A.
Consejería de Salud y Familias.	Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir Agencia Pública Empresarial Sanitaria Poniente de Almería Fundación Pública Andaluza para la Investigación Biosanitaria en Andalucía Oriental Alejandro Otero (FIBAO). Fundación Pública Andaluza para la Investigación de Málaga en Biomedicina y Salud (FIMABIS)  Fundación Pública Andaluza para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI) Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (FPS) Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM) Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A.
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación/Consejería de Salud y Familias.	Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA)
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación	Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo. (AACID) Fundación Pública Andaluza San Juan de Dios de Lucena y Fundaciones Fusionadas de Córdoba.
Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio	Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (AOPJA) Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Almería Consorcio Metropolitano de Transportes de la Bahía de Cádiz Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Córdoba Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Granada Consorcio de Transporte Metropolitano de la Costa de Huelva Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Sevilla Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Málaga
Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico	Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico Agencia Andaluza de Instituciones Culturales Fundación Pública Andaluza Rodríguez Acosta Fundación para el Desarrollo del Legado Andalusi



Plaza Nueva, 4. 41071 Sevilla Telf. 954782403  
 Correo-e: [sgrt.ctrjal@juntadeandalucia.es](mailto:sgrt.ctrjal@juntadeandalucia.es)

Pág. 14 de 21

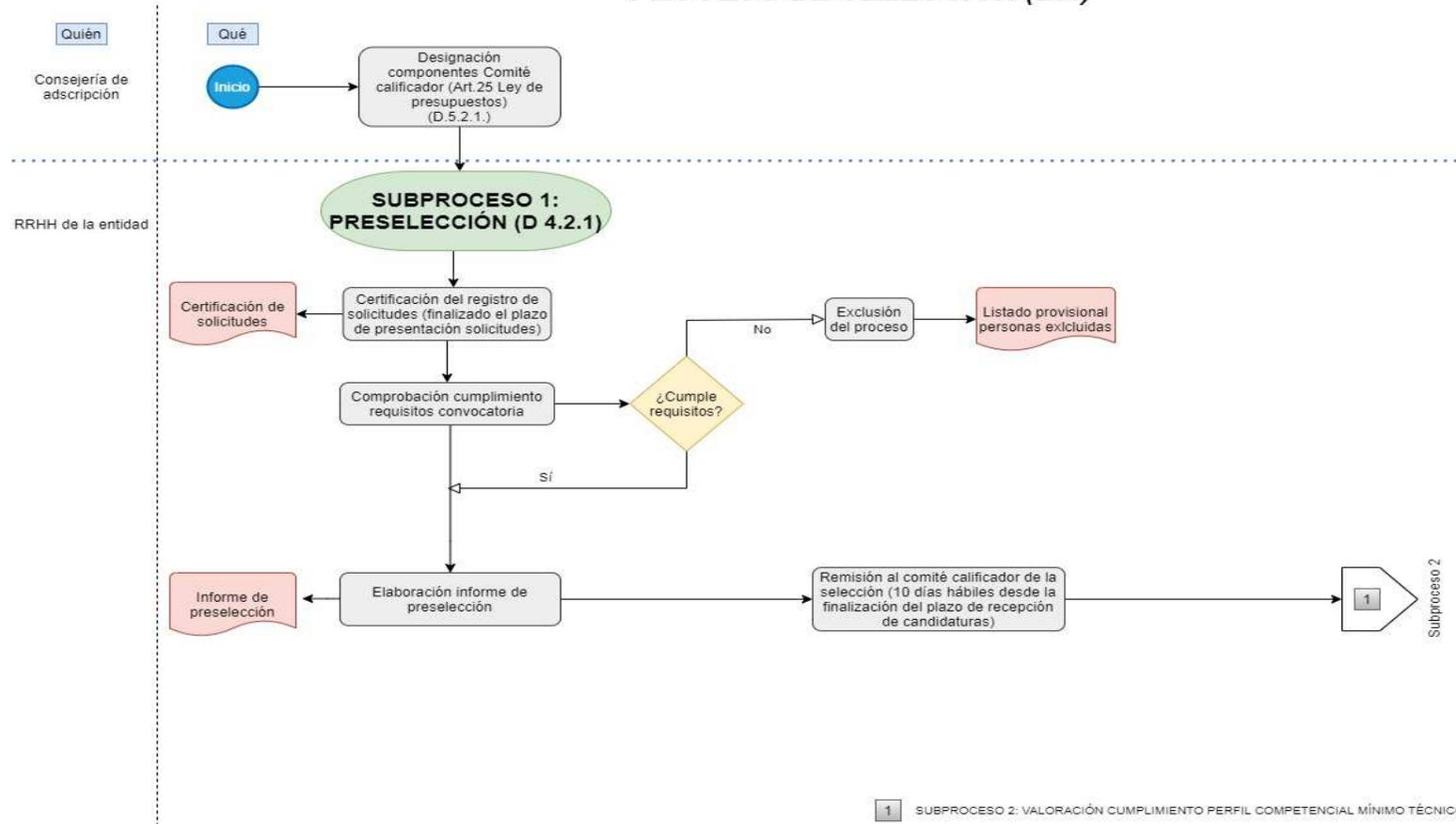
Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 14/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGGFFG	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



## II.- FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

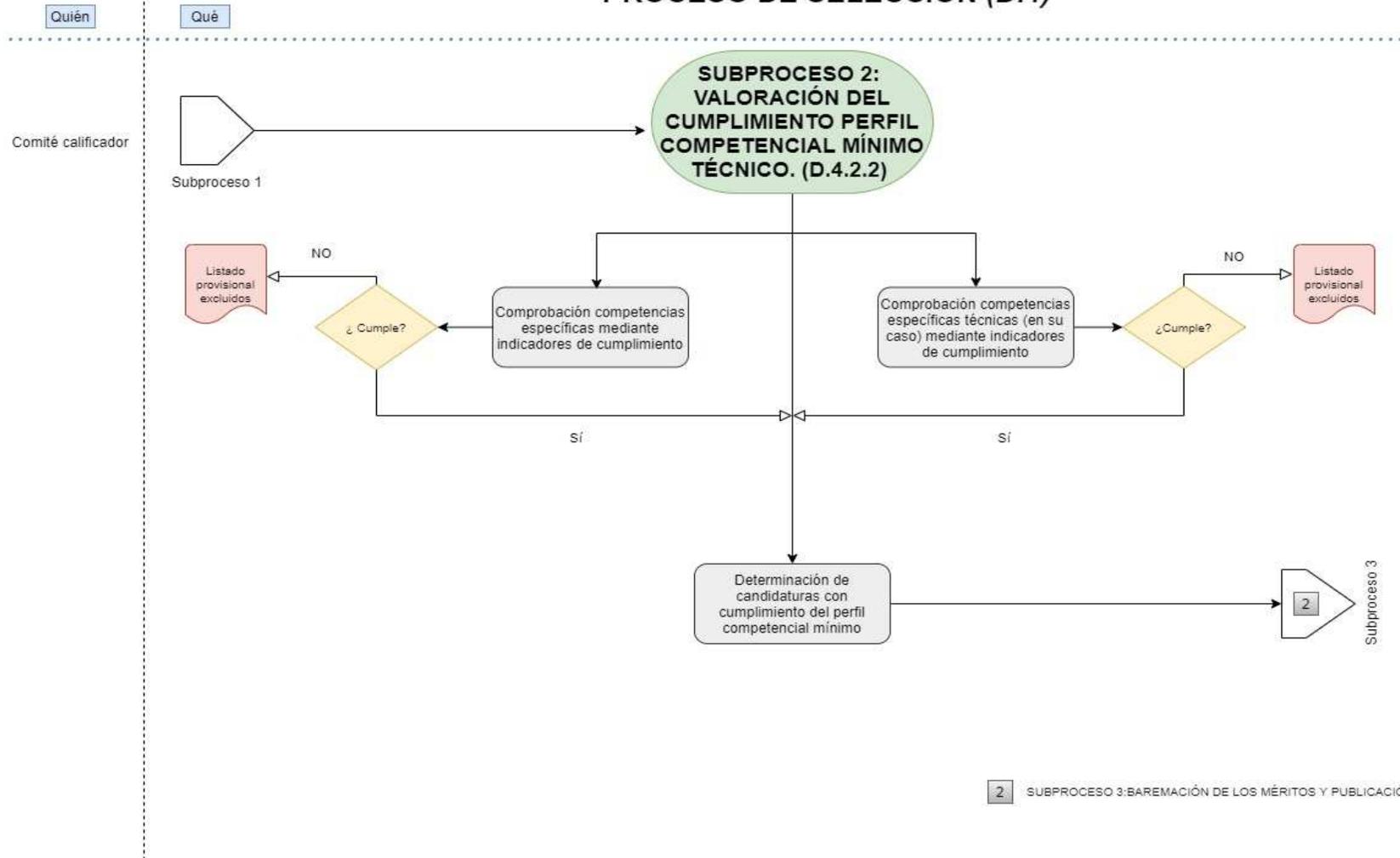
### PROCESO DE SELECCIÓN (D.4)



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 15/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGF FG	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



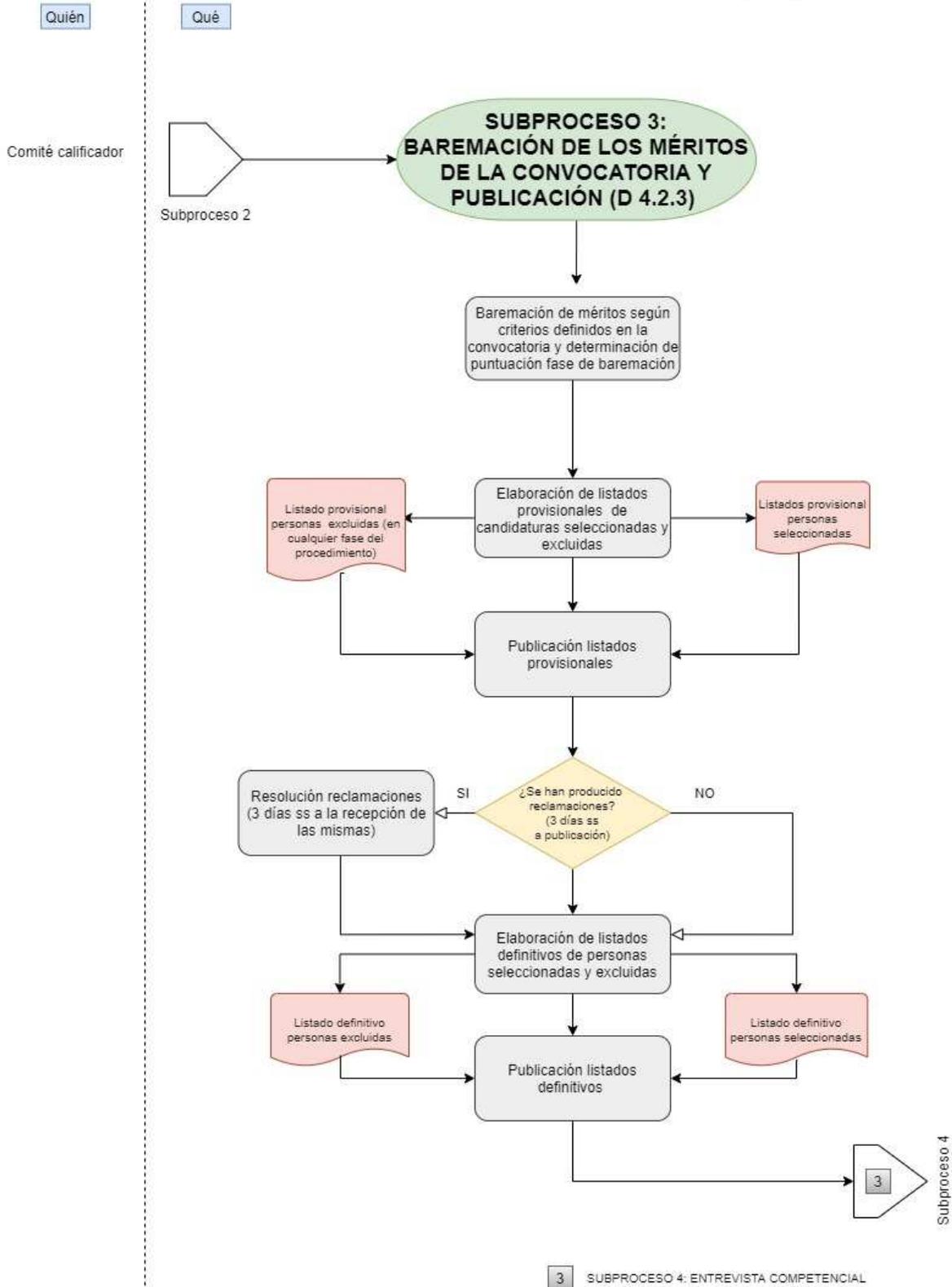
## PROCESO DE SELECCIÓN (D.4)



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 16/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



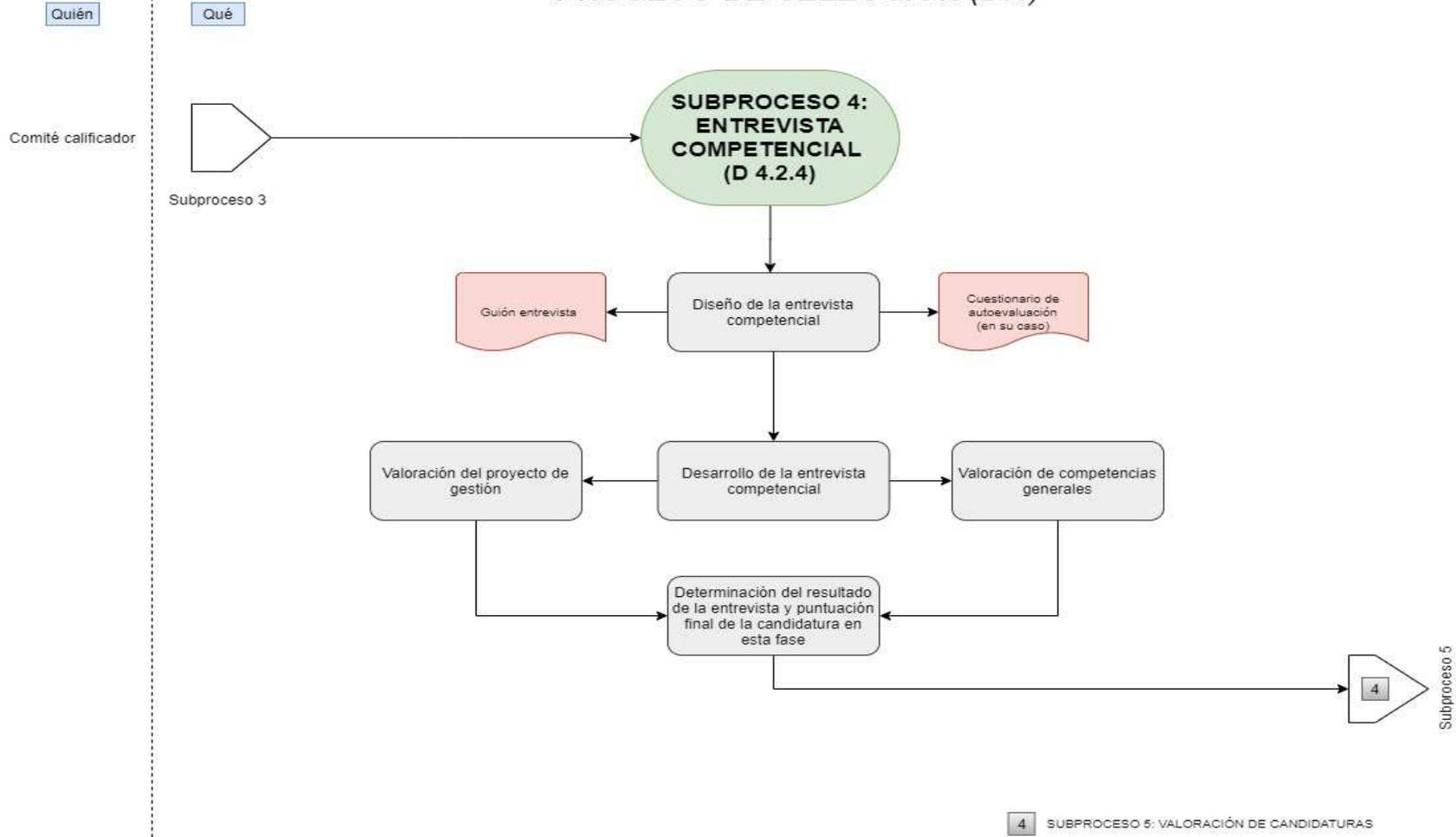
# PROCESO DE SELECCIÓN (D.4)



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 17/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



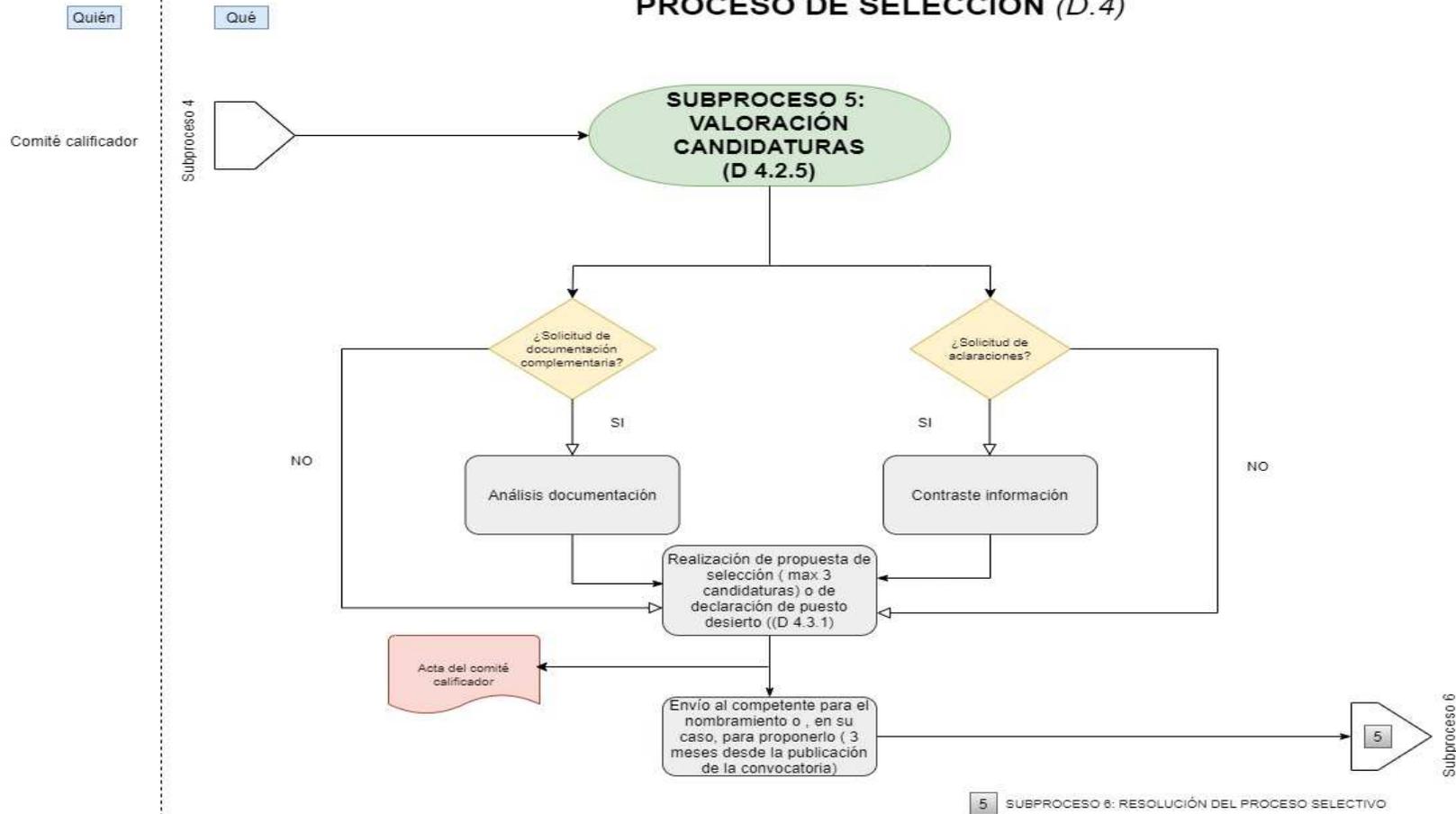
## PROCESO DE SELECCIÓN (D.4)



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 18/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



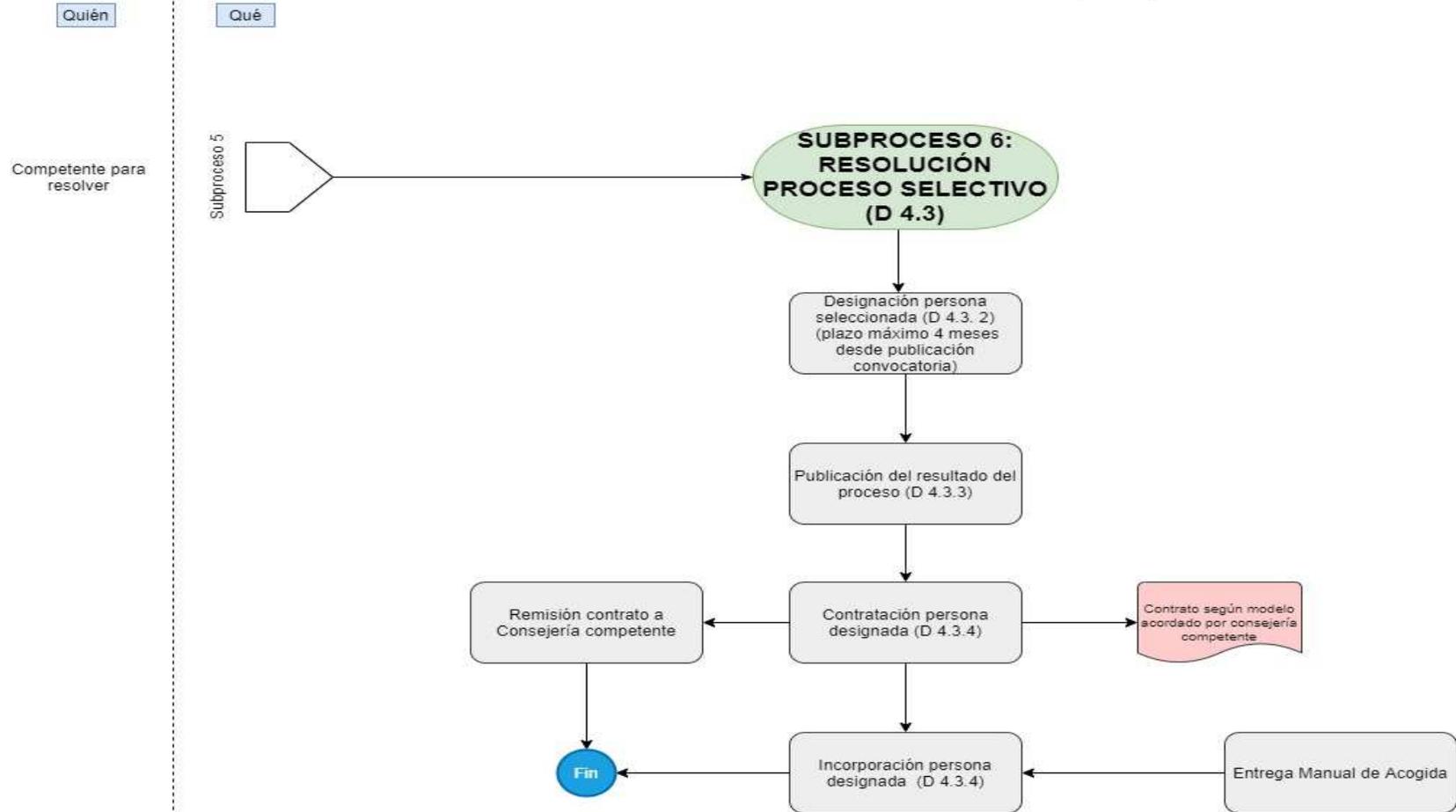
## PROCESO DE SELECCIÓN (D.4)



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 19/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



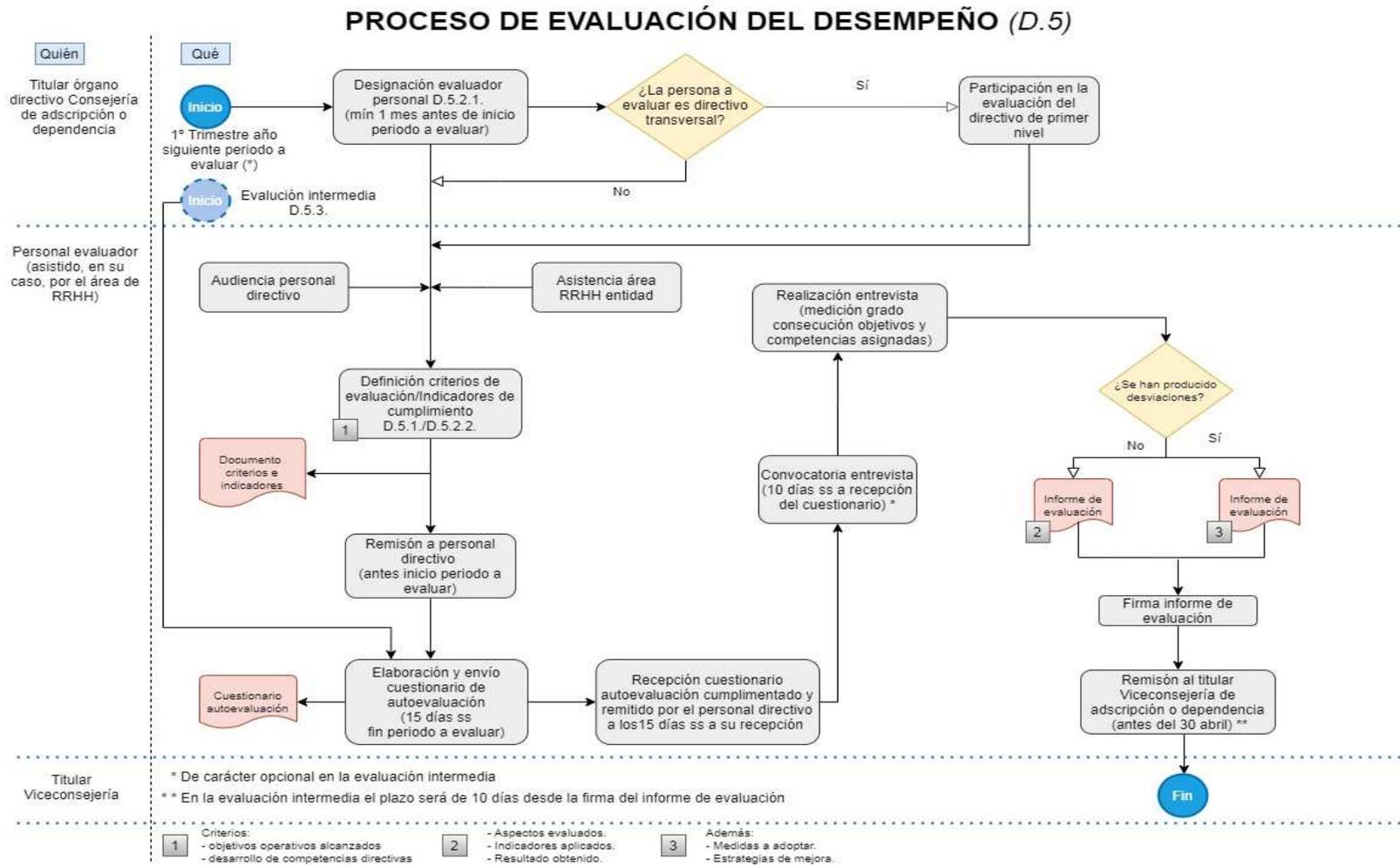
## PROCESO DE SELECCIÓN (D.4)



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 20/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQKC2DYDUAREGH57VPVGF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



### III.- FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	30/12/2020 14:10:26	PÁGINA 21/21
VERIFICACIÓN	KWMFJBVEQK2DYDUAREGH57VPVGF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

