



PROGRAMA DE FORMACIÓN DEL PTGAS

MODELO PROPUESTA DE ACCIONES FORMATIVAS

TÍTULO	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: ¿CÓMO REALIZAR UN PROCESO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS MOTIVADOR?
DURACIÓN EN HORAS	10 horas
MODALIDAD	Presencial
CARÁCTER	Voluntario
FECHAS Y HORARI	10 y 17 de abril del 2026 Horario: de 9:00 a 14:00 horas
PLAZAS A OFERTAR	40 plazas
PERFIL DE LOS DESTINATARIOS	PDI y PTGAS responsables de personal de la Universidad de León que tengan que realizar la evaluación de la carrera de los miembros de su unidad.
OBJETIVOS Y COMPETENCIAS A CONSEGUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Concienciar de los objetivos de la entrevista y convertirla en una herramienta de motivación y de impulso hacia la calidad. • Demostrar la importancia de la preparación de la entrevista, para conseguir la máxima eficacia. • Poner en práctica las fases de la entrevista de evaluación del desempeño, experimentando y dando solución a las dificultades posibles que puedan surgir en cada fase. • Comprender la importancia de la escucha activa y las habilidades en la comunicación, como base de la entrevista de evaluación. • Utilizar la felicitación como fuente de motivación. • Aprender a manejar los puntos débiles del evaluado de forma positiva, para incitar al cambio. • Practicar estrategias eficaces en negociación y solución de conflictos. • Tomar conciencia de la importancia de la gestión eficaz del cambio. • Analizar las competencias personales que se van a evaluar en los otros, para aumentar en objetividad y aminorar el filtro de la proyección evaluando.
CONTENIDOS	<p>LA ENTREVISTA DE EVALUACIÓN COMO HERRAMIENTA DE MOTIVACIÓN. IMPORTANCIA DE LA PREPARACIÓN DE LA ENTREVISTA FASES DE LA ENTREVISTA DE EVALUACIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. PRIMERA FASE. Exposición del evaluado: <ul style="list-style-type: none"> • Puesta en práctica.



PROGRAMA DE FORMACIÓN DEL PTGAS

	<ul style="list-style-type: none"> • Como resolver situaciones difíciles. • IMPORTANCIA DE LA ESCUCHA ACTIVA <p>2. SEGUNDA FASE. Puntos fuertes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puesta en práctica. • Como resolver situaciones difíciles. • LA FELICITACIÓN COMO HERRAMIENTA DE MOTIVACIÓN. <p>3. TERCERA FASE. Puntos débiles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puesta en práctica. • Como resolver situaciones difíciles. • MANEJO EFICAZ DE LOS ASPECTOS A MEJORAR PARA AYUDAR Y MOTIVAR AL CAMBIO. <p>4. CUARTA FASE. Consenso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puesta en práctica. • Como resolver situaciones difíciles. • HABILIDADES DE UN BUEN NEGOCIADOR <p>El cambio y el rol del líder Habilidades en la comunicación Estrategias para la solución de conflictos Autoevaluación en las competencias a evaluar. Conocerse a uno mismo para ser objetivos evaluando a los otros. Aspectos individuales a mejorar y plan de acción</p>
<p>METODOLOGÍA</p>	<p>Con esta acción formativa se pretende que los asistentes experimenten situaciones relacionadas con el desarrollo de una entrevista de evaluación del desempeño y a partir de las emociones vividas, se consiga el aprendizaje de los conceptos importantes.</p> <p>El aprendizaje será personalizado, ya que el curso está diseñado para que cada asistente pueda autoevaluarse en cada uno de los conceptos y competencias que se van a tratar. Por tanto, lo que para uno serán puntos débiles a mejorar, para otro podrán ser puntos fuertes en los que apoyarse.</p> <p>También se les proporcionarán herramientas para que el desarrollo de los aspectos a mejorar se siga dando después de finalizado el curso.</p> <p>Las distintas metodologías que se llevarán a cabo tienen en común que serán fundamentalmente prácticas y divertidas. Esto es así, no tanto por el hecho de pasar un buen rato, si no porque consideramos que es la mejor forma de mantener la atención, conseguir un aprendizaje profundo y mover a la acción en el aula y fuera de ella, después de que la acción formativa finalice.</p>
<p>OTRO PROFESORADO</p>	<p>Sonia parra Moreno</p>