

**UCA**

Universidad  
de Cádiz

## ***La evaluación por competencias: Situación actual y Propuestas de futuro***

Gerencia - Área de Personal

# *La evaluación por competencias*

Fases

Modelo de evaluación

Resultados

Conclusiones

De cara al futuro....



**UCA**

Universidad  
de Cádiz

Gerencia - Área de Personal

Fases  
Modelo evaluación  
Resultados  
Conclusiones  
De cara al futuro



## FASES

### Competencias genéricas

<i>Elaboración catálogo competencias</i>	<i>Enero 2008</i>
<i>Difusión</i>	<i>Marzo 2008</i>
<i>Autoevaluación</i>	<i>Abril 2008</i>
<i>Evaluación del Jefe</i>	<i>Sept. 2008</i>
<i>Análisis y revisión</i>	<i>Oct-Nov 2008</i>
<i>Elaboración Plan Formación</i>	<i>Dic. 2008</i>

### Competencias específicas

<i>Ampliación catálogo competencias</i>	<i>Enero-Jul 2009</i>
<i>Evaluación</i>	<i>Sept. 2009</i>
<i>Análisis y revisión</i>	<i>Oct-Nov 2009</i>
<i>Elaboración Plan Formación</i>	<i>Dic. 2009</i>

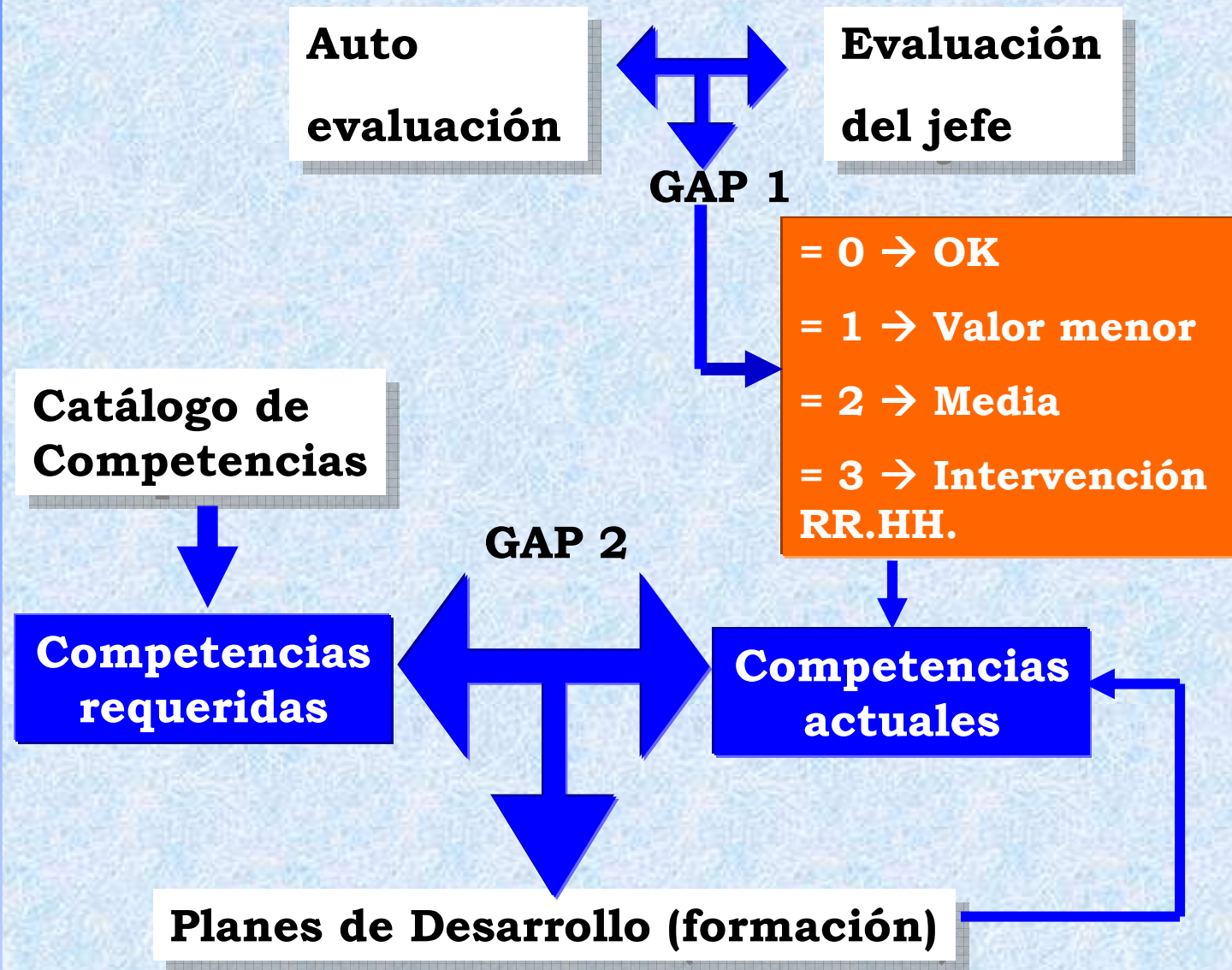
# MODELO DE EVALUACIÓN DEL PAS DE LA UCA

Fases  
Modelo evaluación  
Resultados  
Conclusiones  
De cara al futuro



**UCA**

Universidad  
de Cádiz



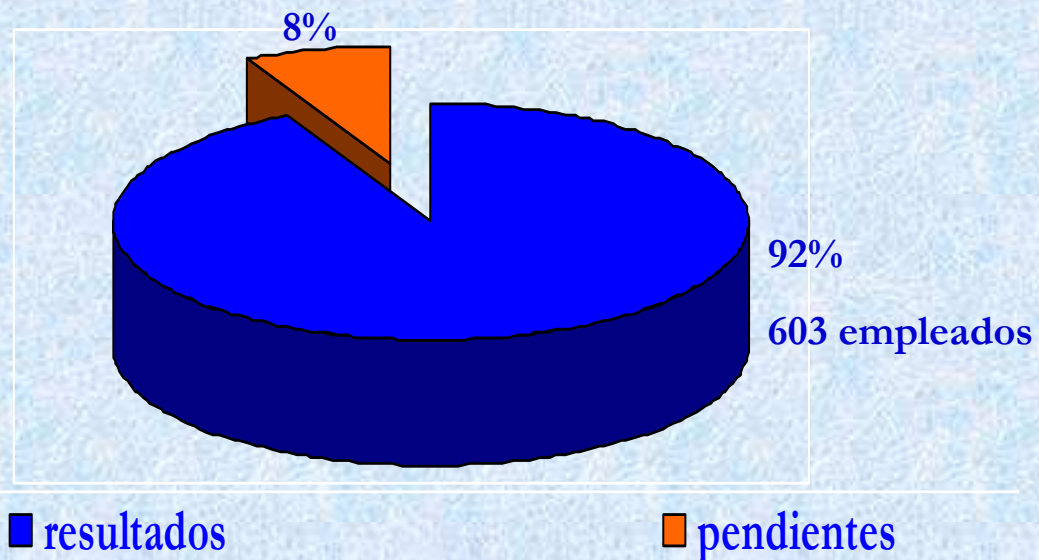
## RESULTADOS

Número de autoevaluaciones: 679

Número de evaluaciones del Jefe: 620

Intervenciones del Área de Personal: 73

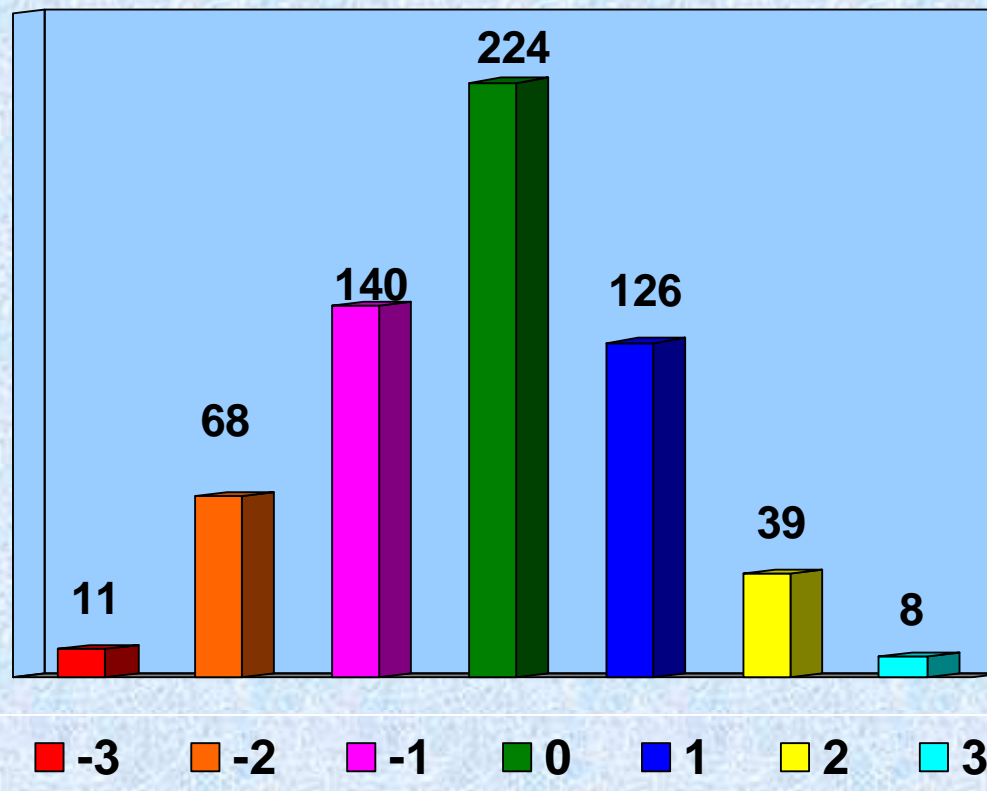
- *Realizadas: 31*
- *Pendientes de realizar: 42*



Gerencia - Área de Personal

Fases  
Modelo evaluación  
**Resultados**  
Conclusiones  
De cara al futuro

## COMPARATIVA EVALUACIÓN Y EVALUACIÓN DEL JEFE (GAP1)



nº personas

Fases  
Modelo evaluación  
Resultados  
Conclusiones  
De cara al futuro



Los valores negativos indican que el autoevaluado se ha valorado por encima de la valoración del jefe. A su vez, los valores positivos indican lo contrario. El valor 0 supone la concordancia entre ambas evaluaciones.

Gerencia - Área de Personal

## NIVEL REQUERIDO PUESTO TIPO

Puesto tipo	CG1	CG2	CG3	CG4	CG5
Asesor Técnico/Auditor/Téc. Esp. Laboratorio	3	3	3	3	2
Delineante	2	3	2	3	2
Director Área/ Director Servicio/Subdirector	4	4	4	4	4
Gestor Departamento/ Gestor/Auxiliar Base	2	2	2	2	2
Grupo E/ Coordinador Servicios Conserjería	4	3	3	3	2
Jefe Biblioteca/Encargado Equipo	4	3	3	3	3
Jefe Servicio/Administrador/Jefe Dpto/ Coordinador/Jefe Unidad/Tit. Superior/T.G.M.o	3	3	3	3	3
Subdirector	3	4	4	4	4
Técnico Auxiliar Biblioteca	3	2	2	1	3
Técnico Auxiliar Conserjería/Técnico Auxiliar Laboratorio/Técnico Auxiliar	3	2	2	3	2
Técnico Especialista	3	2	2	2	3
Téc. Especialista S.T.O.E.M./ Conductor Mecánico	2	2	2	3	2
Técnico Gabinete	2	2	3	3	2
T.G.R.I./Jefe Gestión/Secretario/Cajero	3	2	3	3	2
Técnico Medio Informática/Téc. Espec. Informática	2	2	1	2	2
Técnico Superior Informática	3	2	2	2	2

Fases  
Modelo evaluación  
Resultados  
Conclusiones  
De cara al futuro



**UCA**

Universidad  
de Cádiz

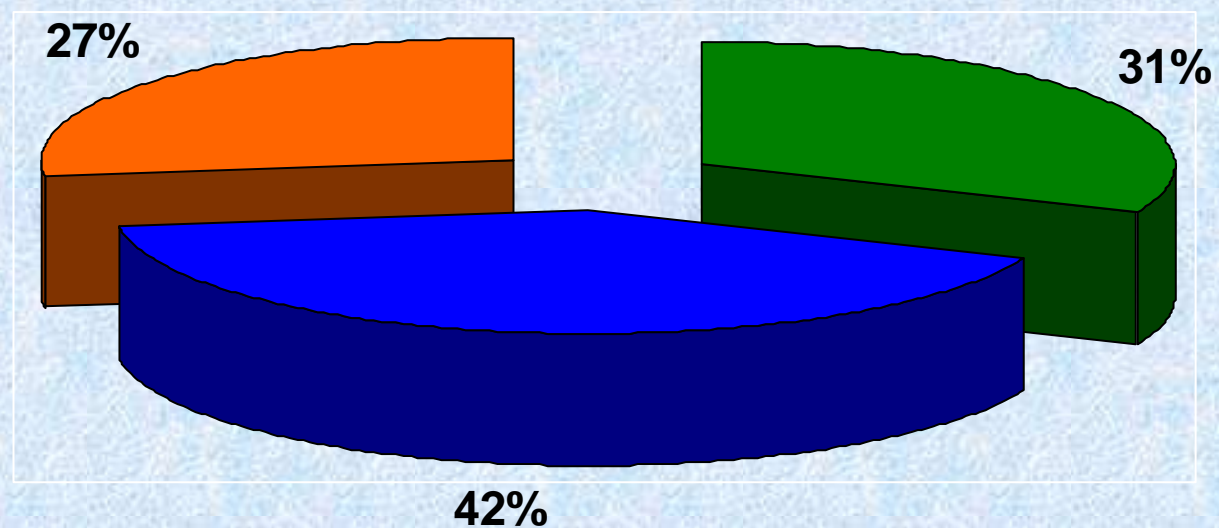
# COMPARATIVA NIVEL ACTUAL Y NIVEL REQUERIDO

Fases  
Modelo evaluación  
**Resultados**  
Conclusiones  
De cara al futuro



**UCA**

Universidad  
de Cádiz



■ inferior

■ igual

■ superior

Gerencia - Área de Personal



## RESULTADOS DE TODAS LAS COMPETENCIAS

GAP2	-3	-2	-1	0	1	2	3
CG1	6	71	218	233	78	4	
CG2		10	75	263	209	43	
CG3		45	172	238	131	19	
CG4		45	159	286	108	8	
CG5		22	121	235	182	34	

CG1: orientación al usuario

CG2: orientación a resultados

CG3: adaptabilidad al cambio

CG4: compromiso

CG5: solución de problemas

Fases  
Modelo evaluación  
Resultados  
Conclusiones  
De cara al futuro



Gerencia - Área de Personal

## DESFASES NEGATIVOS

Competencia	%	Nivel requerido 2	Nivel requerido 3	Nivel requerido 4
CG1 (295 personas)	48	14	238	43
CG2 (85 personas)	14	23	59	3
CG3 (217 personas)	38	68	146	3
CG4 (204 personas)	34	23	178	3
CG5 (143 personas)	24	65	75	3

CG1: orientación al usuario

CG2: orientación a resultados

CG3: adaptabilidad al cambio

CG4: compromiso

CG5: solución de problemas

Gerencia - Área de Personal

Fases  
Modelo evaluación  
Resultados  
Conclusiones  
De cara al futuro



**UCA**

Universidad  
de Cádiz

## CONCLUSIONES

- *La actitud positiva del PAS durante todo el proceso de evaluación ha supuesto un aliciente y una motivación en la puesta en marcha del mismo.*
- *Resulta necesario incidir más en los procesos de información y formación de los evaluadores, para asegurar la correcta evaluación.*
- *El número de personas que iguala o supera el nivel de competencias requerido (69%) supone una fortaleza para afrontar los objetivos de gestión de la Universidad.*

Fases  
Modelo evaluación  
Resultados  
Conclusiones  
De cara al futuro



**UCA**

Universidad  
de Cádiz

## CONCLUSIONES

- *La actitud positiva del PAS durante todo el proceso de evaluación ha supuesto un aliciente y una motivación en la puesta en marcha del mismo.*
- *El número de personas que iguala o supera el nivel de competencias requerido (69%) supone una fortaleza para afrontar los objetivos de gestión de la Universidad.*
- *Resulta necesario incidir más en los procesos de información y formación de los evaluadores, para asegurar la correcta evaluación.*

Fases  
Modelo evaluación  
Resultados  
Conclusiones  
De cara al futuro



**UCA**

Universidad  
de Cádiz

## CONCLUSIONES

- *La actitud positiva del PAS durante todo el proceso de evaluación ha supuesto un aliciente y una motivación en la puesta en marcha del mismo.*
- *El número de personas que iguala o supera el nivel de competencias requerido (69%) supone una fortaleza para afrontar los objetivos de gestión de la Universidad.*
- *Resulta necesario incidir más en los procesos de información y formación de los evaluadores, para asegurar la correcta evaluación.*

Fases  
Modelo evaluación  
Resultados  
**Conclusiones**  
De cara al futuro



**UCA**

Universidad  
de Cádiz

## CONCLUSIONES

➤ *Se han detectado algunos aspectos del proceso que hay que modificar, tales como:*

- ✓ *Revisar el contenido de algunas conductas.*
- ✓ *Elaborar tres cuestionarios por cada competencia, dividiendo al personal en tres categorías, según la responsabilidad del puesto que ocupan.*
- ✓ *Permitir, en la evaluación, que haya personas que no superen el nivel 1 de las competencias (por defecto se ha dado por superado aunque no se manifestaran las conductas asociadas al mismo).*
- ✓ *Valorar cada conducta individualmente, mediante una escala de 4 valores.*

## CONCLUSIONES

➤ *Se han detectado algunos aspectos del proceso que hay que modificar, tales como:*

✓ *Revisar el contenido de algunas conductas.*

✓ *Elaborar tres cuestionarios por cada competencia, dividiendo al personal en tres categorías, según la responsabilidad del puesto que ocupan.*

✓ *Permitir, en la evaluación, que haya personas que no superen el nivel 1 de las competencias (por defecto se ha dado por superado aunque no se manifestaran las conductas asociadas al mismo).*

✓ *Valorar cada conducta individualmente, mediante una escala de 4 valores.*

Fases  
Modelo evaluación  
Resultados  
**Conclusiones**  
De cara al futuro



**UCA**

Universidad  
de Cádiz

## CONCLUSIONES

➤ *Se han detectado algunos aspectos del proceso que hay que modificar, tales como:*

✓ *Revisar el contenido de algunas conductas.*

✓ *Elaborar tres cuestionarios por cada competencia, dividiendo al personal en tres categorías, según la responsabilidad del puesto que ocupan.*

✓ *Permitir, en la evaluación, que haya personas que no superen el nivel 1 de las competencias (por defecto se ha dado por superado aunque no se manifestaran las conductas asociadas al mismo).*

✓ *Valorar cada conducta individualmente, mediante una escala de 4 valores.* **Gerencia - Área de Personal**

Fases  
Modelo evaluación  
Resultados  
Conclusiones  
De cara al futuro



**UCA**

Universidad  
de Cádiz





## CONCLUSIONES

➤ *Se han detectado algunos aspectos del proceso que hay que modificar, tales como:*

✓ *Revisar el contenido de algunas conductas.*

✓ *Elaborar tres cuestionarios por cada competencia, dividiendo al personal en tres categorías, según la responsabilidad del puesto que ocupan.*

✓ *Permitir, en la evaluación, que haya personas que no superen el nivel 1 de las competencias (por defecto se ha dado por superado aunque no se manifestaran las conductas asociadas al mismo).*

✓ *Valorar cada conducta individualmente, mediante una escala de 4 valores.* **Gerencia - Área de Personal**

## CONCLUSIONES

➤ *Se han detectado algunos aspectos del proceso que hay que modificar, tales como:*

✓ *Revisar el contenido de algunas conductas.*

✓ *Elaborar tres cuestionarios por cada competencia, dividiendo al personal en tres categorías, según la responsabilidad del puesto que ocupan.*

✓ *Permitir, en la evaluación, que haya personas que no superen el nivel 1 de las competencias (por defecto se ha dado por superado aunque no se manifestaran las conductas asociadas al mismo).*

✓ *Valorar cada conducta individualmente, mediante una escala de 4 valores.*

Fases  
Modelo evaluación  
Resultados  
Conclusiones  
De cara al futuro



## De cara al futuro...

- **Información: individual y jefes**
- **Mayor protagonismo de los mandos intermedios en la evaluación y la formación: *corresponsabilidad***
- **Próxima evaluación: aplicación informática  
Meta 4: *agilidad; página del empleado***
- **Competencias específicas:**
  - ❖ *Catálogo de competencias común UU.AA.*
  - ❖ *Mayor participación del personal en la determinación*
  - ❖ *Enero-julio: determinación C.Específicas*
  - ❖ *Septiembre: evaluación*



*Gracias  
por vuestra  
atención*



**UCA**

Universidad  
de Cádiz

**Pilar Orozco Villar**

**Juan Marrero Torres**

**Gerencia - Área de Personal**