

## **REVISIÓN Y MEJORAS INTRODUCIDAS EN EL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ.**

---

A raíz del acuerdo de 18 de mayo de 2007 para la Mejora y Calidad de los Servicios que presta el Personal de Administración (PAS) de las Universidades Públicas Andaluzas, en 2008, se implantó en la Universidad de Cádiz (UCA) un modelo de gestión por competencias cuyo objetivo general fue la mejora de la cualificación profesional del PAS de la UCA mediante la elaboración de Planes de Desarrollo Personal basados en la evaluación de competencias.

Desde su puesta en marcha, se han llevado a cabo algunas modificaciones del modelo y del procedimiento de evaluación de competencias. No obstante, el tiempo transcurrido desde la última revisión y el nuevo escenario de cambios contemplados en el tercer Plan Estratégico de la Universidad de Cádiz (PEUCA 3), aconsejaban adaptar el actual modelo.

Por ello, tras la pasada evaluación de competencias realizada en 2020, se llevó a cabo un proceso de revisión en el que se, entre otras actuaciones, se analizaron estadísticamente las mediciones de los tres últimos procesos evaluativos realizados tras la última revisión del modelo llevada a cabo en 2016.

Por otra parte, dentro del Plan de Formación del PAS 2021, en el segundo semestre de 2021 se impartió la actividad formativa “*Evaluación de personas*”, que estaba orientada a la formación en la evaluación de competencias que realizan los responsables del PAS de la UCA con el objetivo de la toma conciencia de la importancia y finalidad de la evaluación en las organizaciones y la adquisición de los conocimientos esenciales en materia de evaluación de las personas. Aprovechando la experiencia de los asistentes, este encuentro permitió la recogida de propuestas de mejora del modelo y del procedimiento.

Asimismo, con la aprobación del PEUCA 3, se mantuvo en diciembre del pasado año 2021, una reunión entre la Delegación del Rector para el Desarrollo Estratégico y el Servicio de Organización, Selección y Desarrollo de Personas, al objeto de adaptar el catálogo de competencias a las nuevas líneas de acción del PEUCA 3.

### **- Mejoras introducidas en el modelo de Gestión por Competencias.**

El proceso de revisión y las actuaciones mencionadas llevadas cabo tras la realización de la última evaluación de competencias en 2020 ha permitido introducir algunas mejoras en el modelo, las cuales se describen a continuación:

- Se ha **revisado el catálogo de competencias** al objeto de adaptarlo a los nuevos ejes transversales del PEUCA 3, tales como la mejora continua, la transformación digital o la internacionalización, contemplándose la incorporación de una nueva competencia lingüística de la lengua inglesa. El nuevo catálogo de competencias puede consultarse en la página web del área de Personal ([Revisión del catálogo de competencias](#)).
- Tras la finalización de la evaluación de competencias, **se informará a los responsables de los resultados obtenidos por sus colaboradores**. Asimismo, a demanda del colaborador, se recomienda que el evaluador jefe realice una entrevista con el evaluado al objeto de analizar los resultados alcanzados.
- Con respecto a la publicación de las fichas competenciales, se **ampliará la información de los resultados** obtenidos, proporcionando información sobre los resultados promedios de la unidad administrativa a la que pertenece el evaluado, del puesto-tipo que ocupa, de sus anteriores evaluaciones o del resultado promedio de todo el PAS de la UCA.
- A los efectos de elaboración del Informe de resultados del proceso de evaluación de las competencias, sin cambiar el modelo actual y tras revisar la validez y fiabilidad de los cuestionarios de competencias, **se ha procedido a transformar la distribución de los valores de la escala Likert (del 1 al 7) en los cuatro niveles competenciales**, abandonado la linealidad 1,75 por nivel que existía hasta ahora, con el fin de ajustar la distribución de los resultados de acuerdo a una curva normal o campana de Gauss, para un mejor análisis de los datos obtenidos.
- Para el próximo año 2023, se propone analizar la **posibilidad de incluir en la valoración del Premio a la excelencia** en el año, en su modalidad individual, **el resultado de la evaluación** de las competencias.
- Se analizará la **posibilidad de modificar el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del PAS** para que se valore efectivamente el resultado de la Evaluación de Competencias.
- Por último, para mejorar la validez de la evaluación, **se incidirá en la necesidad del uso del testimonio** en las situaciones pertinentes, como medida para obtener un apoyo para la evaluación de los colaboradores.