

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>

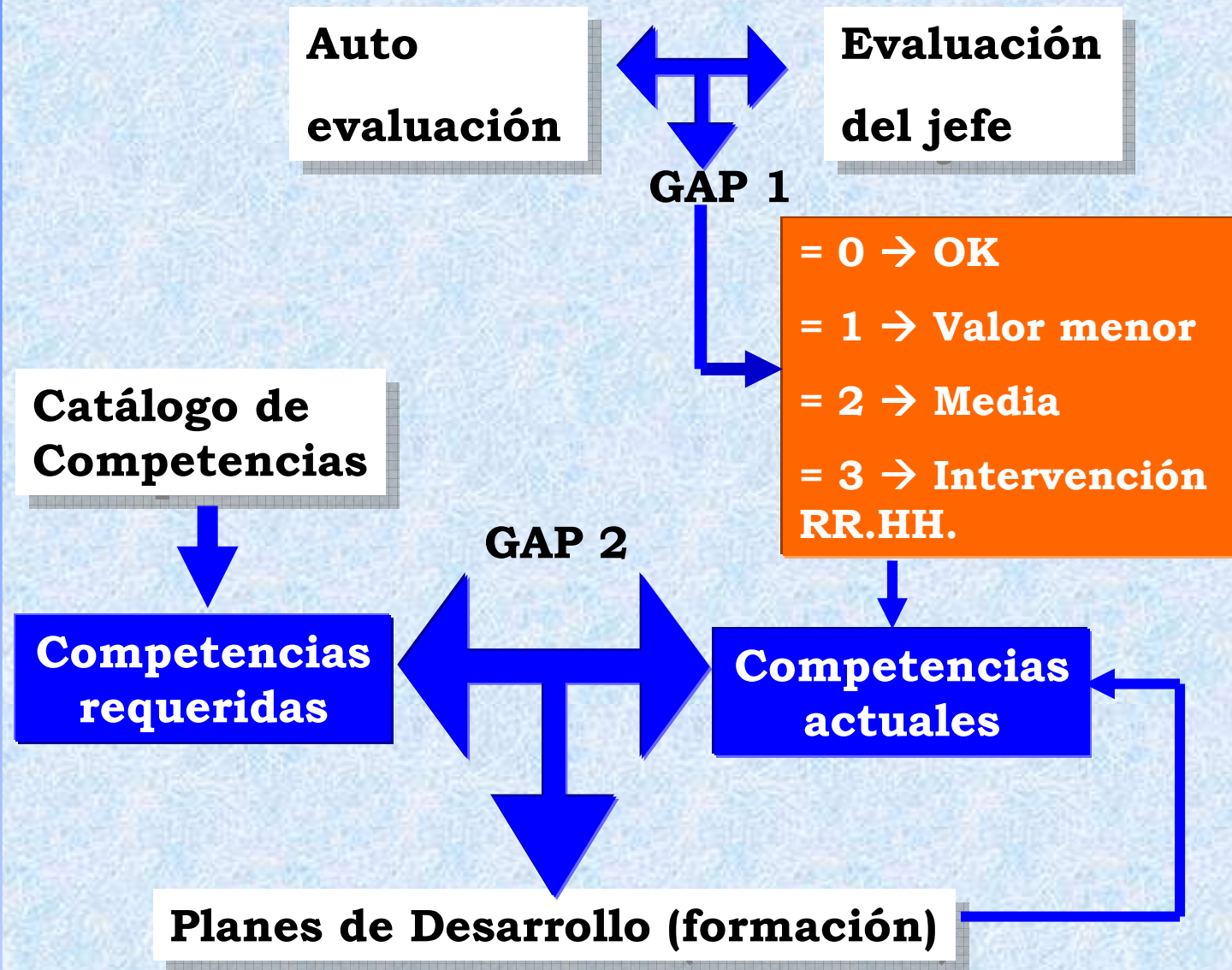
MODELO DE EVALUACIÓN DEL PAS DE LA UCA

Fases
Modelo evaluación
Resultados
Conclusiones
De cara al futuro



UCA

Universidad
de Cádiz



Fases
Modelo evaluación
Resultados
Conclusiones
De cara al futuro



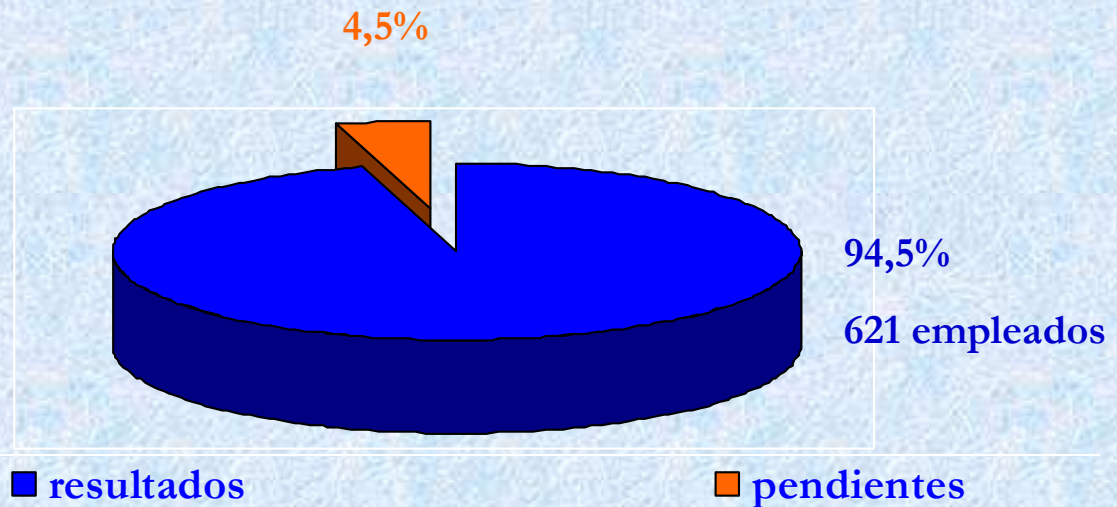
RESULTADOS

Número de autoevaluaciones: 650

Número de evaluaciones del Jefe: 637

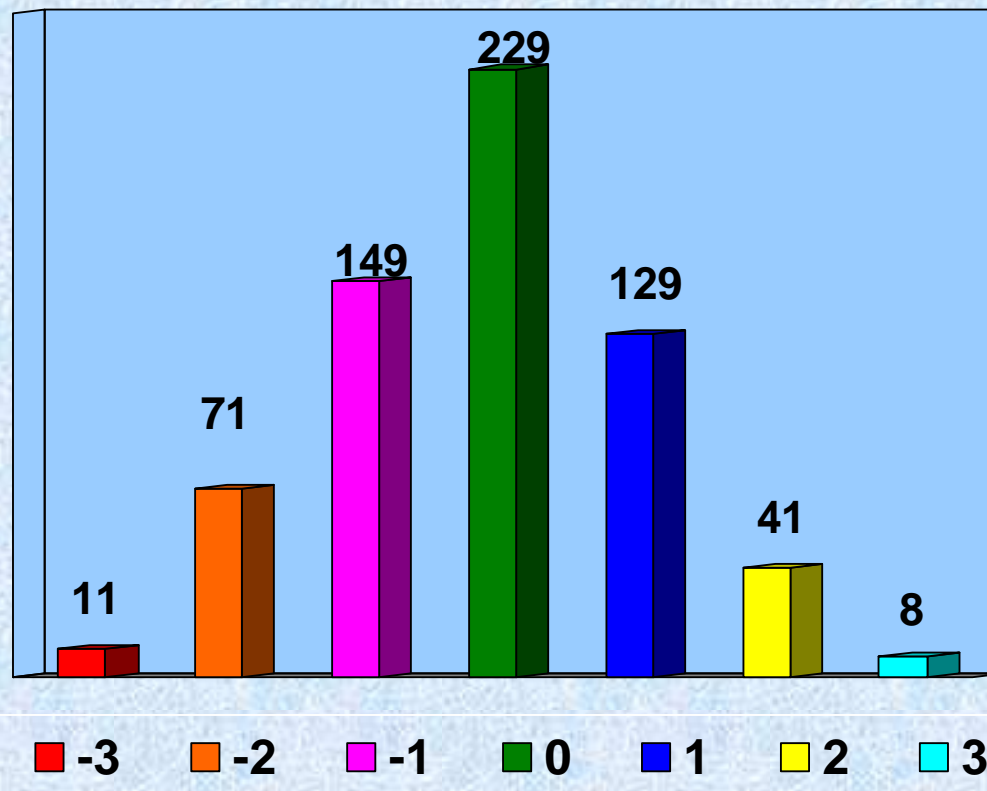
Intervenciones del Área de Personal: 73

- *Realizadas: 44*
- *Pendientes de realizar: 29*



Gerencia - Área de Personal

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.

NIVEL REQUERIDO PUESTO TIPO

Puesto tipo	CG1	CG2	CG3	CG4	CG5
Asesor Técnico/Auditor/Téc. Esp. Laboratorio	3	3	3	2	3
Delineante	2	2	3	2	3
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	2	3
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	3	1
Técnico Auxiliar Conserjería/Técnico Auxiliar Laboratorio/Técnico Auxiliar	3	2	2	2	3
Técnico Especialista	3	2	2	3	2
Téc. Especialista S.T.O.E.M./ Conductor Mecánico	2	2	2	2	3
Técnico Gabinete	2	3	2	2	3
T.G.R.I./Jefe Gestión/Secretario/Cajero	3	3	2	2	3
Técnico Medio Informática/Téc. Espec. Informática	2	1	2	2	2
Técnico Superior Informática	3	2	2	2	2

Fases
Modelo evaluación
Resultados
Conclusiones
De cara al futuro

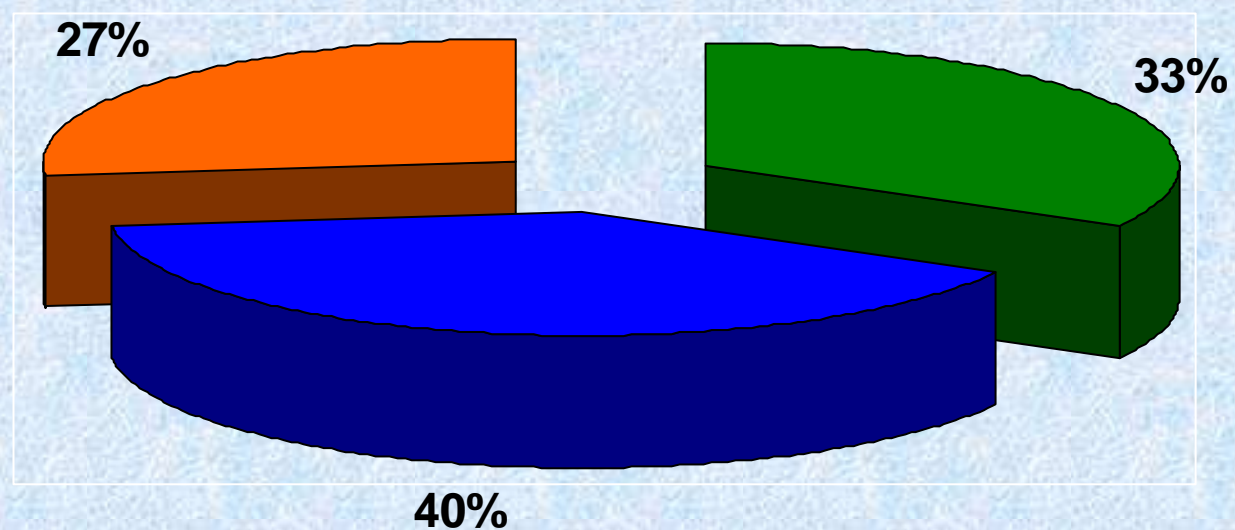


UCA

Universidad
de Cádiz

COMPARATIVA NIVEL ACTUAL Y NIVEL REQUERIDO

Fases
Modelo evaluación
Resultados
Conclusiones
De cara al futuro



■ inferior ■ igual ■ superior



UCA

Universidad
de Cádiz

Gerencia - Área de Personal

RESULTADOS DE TODAS LAS COMPETENCIAS

GAP2	-3	-2	-1	0	1	2	3
CG1	6	77	231	235	78	4	
CG2		18	117	276	180	36	
CG3		38	157	266	160	10	
CG4		16	140	257	213	6	
CG5		62	178	236	126	21	

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

DEFASAS NEGATIVOS

Competencia	%	Nivel requerido 2	Nivel requerido 3	Nivel requerido 4
CG1 (314 personas)	48	15	244	55
CG2 (135 personas)	21	21	99	15
CG3 (195 personas)	30	85	95	15
CG4 (156 personas)	24	61	80	15
CG5 (240 personas)	37	30	195	15

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.*

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 protagonismos 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

Juan Marrero Torres

Pilar Orozco Villar

Gerencia - Área de Personal