

**EVALUACIÓN DE  
COMPETENCIAS DEL  
PERSONAL DE  
ADMINISTRACIÓN Y  
SERVICIOS**

**2022**

**Informe de resultados 2022**



**Gerencia- Área de Personal**

## Contenido

1.	GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ .....	3
1.1	Evaluación de competencias 2022.....	6
2.	RESULTADOS EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS 2022 .....	8
2.1	Resultados generales obtenidos.....	8
2.2	Resultados desagregados por género.....	13
3.	ANÁLISIS DE RESULTADOS. ....	15
3.1	Nivel actual.....	15
3.2	Discrepancias .....	17
3.3	GAP 1 .....	18
3.4	GAP 2 .....	20
3.5	Nivel Actual según puesto – tipo.....	21
4.	CONCLUSIONES.....	23

## 1. GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

El modelo de gestión de competencias de la Universidad de Cádiz establece que, con periodicidad bienal, el personal de Administración y Servicios se someterá a una evaluación de competencias.

Desde la puesta en marcha del modelo de gestión por competencias del PAS de la UCA en el año 2008, han tenido lugar 8 procesos evaluativos. Tras las revisiones realizadas desde su puesta en marcha, cuya última modificación se realizó en 2022 y que se detallará en el siguiente epígrafe, el actual modelo de competencias establece que:

- Cada persona tendrá asignada 6 competencias: **tres competencias genéricas (CG)** y una **competencia específica técnica (CET)** comunes a todo el PAS y **dos competencias específicas comunes (CEC)** asignadas según puestos – tipo. Las competencias asignadas se evalúan a través de un cuestionario de evaluación con aproximadamente 50 conductas (variará en función de las CEC asignadas).

Código	Competencia	Tipo
CG6	Orientación a los resultados	Competencia genérica
CG7	Orientación a la eficiencia	Competencia genérica
CG8	Aprendizaje	Competencia genérica
CET	Competencia específica técnica	Competencia específica técnica
CEC1	Comunicación	Competencia específica común
CEC2	Creatividad e innovación	Competencia específica común
CEC3	Decisión	Competencia específica común
CEC4	Desarrollo del equipo	Competencia específica común
CEC5	Gestión del tiempo	Competencia específica común
CEC6	Habilidad analítica	Competencia específica común
CEC7	Planificación y organización	Competencia específica común
CEC8	Rigurosidad	Competencia específica común
CEC9	Trabajo en equipo	Competencia específica común

- La evaluación de estas competencias se realiza de acuerdo a cuatro niveles competenciales, valorándose cada conducta dentro de una escala numérica de 1 a 7, donde 1 sería el nivel más bajo de desarrollo y 7 el más alto.

Nivel requerido	Nivel competencial	Intervalo de puntuación
Básico	Nivel 1	De 1 a 2,5
	Nivel 2	De 2,51 a 4
Medio	Nivel 3	De 4,01 a 5,5
Avanzado	Nivel 4	De 5,51 a 7

- El nivel requerido de cada una de las competencias depende del puesto - tipo que desempeñe la persona. Los niveles requeridos para cada uno de los puestos – tipos de la UCA se muestran en la siguiente tabla.

PUESTOS - TIPO	GENÉRICAS			ESPECÍFICAS COMUNES												ESPECÍFICAS TÉCNICAS							
	ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	ORIENTACIÓN A LA EFICIENCIA	APRENDIZAJE	COMUNICACIÓN	CREATIVIDAD E INNOVACION	DECISIÓN	DESARROLLO DEL EQUIPO	GESTIÓN DEL TIEMPO	HABILIDAD ANALÍTICA	PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	RIGUROSIDAD	TRABAJO EN EQUIPO	TÉCNICA										
	B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A	B	M	A		
1 Director/a de área		M				A			A												M		A
2 Jefe/a de servicio - administrador/a			A			A																	A
3 Jefe/a de sección			A		M						M											A	
4 Técnico - encargado de equipo		M			M									M								M	
5 Técnico/a superior		M										M		A									A
6 Técnico/a medio		M			M										M								A
7 Técnico/a especialista		M		B													M			M			
8 Técnico/a auxiliar	B			B		B										B			B		B		
9 Gestor/a especialista/ coordinador conserjería	B			B		M								M						M			M
10 Gestor/a	B			B									B									B	
11 Secretario/a	B				M	B									B			M					M

B: nivel básico  
 M: nivel medio  
 A: nivel avanzado

- Existe una circularidad de 180°, a través de tres tipos de evaluaciones tal y como se describe en la siguiente tabla. No obstante, si el evaluador es PDI o PAS con cargo académico, no se realizará la evaluación por parte del colaborador.

Tipo de evaluación	Descripción	Peso
Autoevaluación	La que realiza cada persona sobre sí misma	40%
Evaluación del jefe	La que realiza el responsable asignado sobre el personal a su cargo (colaboradores).	50 % si el evaluador es PAS
		60% si el evaluador es PDI o cuando el evaluado PAS no tenga a ningún colaborador bajo su cargo
Evaluación del colaborador	La que realizan, aquellos colaboradores seleccionados, sobre su evaluador jefe. El número de colaboradores se determinará conforme al siguiente criterio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el jefe/evaluador tiene 5 o menos colaboradores, todos ellos realizarán la evaluación del colaborador.</li> <li>• Si el jefe/evaluador tiene más de 5 colaboradores, se seleccionarán aleatoriamente 5 colaboradores para realizar dicha evaluación</li> </ul>	10% a repartir entre el número de colaboradores

- El nivel actual (NA) es el resultado de comparar la autoevaluación con la evaluación del jefe. A la diferencia entre la autoevaluación y la evaluación del jefe se le denomina GAP1. Para el cálculo del NA se utiliza el siguiente sistema de evaluación:
  - Si en las diferentes evaluaciones (autoevaluación, jefe y colaborador) se obtiene el mismo nivel se aplicará una media aritmética entre las dos evaluaciones.
  - Si en las diferentes evaluaciones (autoevaluación, jefe y colaborador), existe alguna diferencia de nivel entre las mismas se actuará conforme se indica a continuación:
    - Si la diferencia es de 1 o 2 niveles entre dos de las tres evaluaciones: media ponderada.
    - Si la diferencia es de 3 niveles entre la evaluación del colaborador y la de cualquiera de las otras dos evaluaciones restantes (jefe y autoevaluación): media ponderada.
    - En los dos casos anteriores, el peso de cada agente evaluador diferirá si intervienen dos o tres agentes evaluadores:
      - Dos agentes evaluadores (autoevaluación y evaluación del jefe): se hace la media ponderada entre cada evaluación, siendo el peso de cada agente evaluador el siguiente:
        - Evaluación del jefe: 60%
        - Autoevaluación: 40%
      - Tres agentes evaluadores (autoevaluación, evaluación del jefe y evaluación del colaborador): se hace la media ponderada entre cada evaluación, siendo el peso de cada agente evaluador el siguiente:
        - Evaluación del jefe: 50%
        - Autoevaluación: 40%
        - Evaluación del colaborador: 10% a repartir entre el número de colaboradores que evalúan (máximo cinco).
  - Si la diferencia es de 3 niveles o 3 puntos entre la autoevaluación y la evaluación del jefe, independientemente de la evaluación del colaborador, interviene el Área de Personal para determinar el nivel de competencia.
- Una vez obtenido el nivel actual de cada persona, se procede a su comparación con el nivel que se le requiere de cada competencia según su puesto – tipo. A este cálculo se le conoce como GAP 2.

El actual modelo de evaluación de competencias se resume de manera gráfica en el siguiente esquema:



Entre las **finalidades de la gestión por competencias** en la Universidad de Cádiz se encuentra el establecimiento de **Planes de Desarrollo Personal (PDP)**, articulados a través de las correspondientes actividades formativas y de mejora (talleres de formación, tutorización, participación en grupos de trabajo, establecimiento de objetivos, etc.). El fin último de los PDP es desarrollar profesionalmente al personal que ha obtenido un desfase negativo (su nivel actual es inferior al requerido), de manera que se facilite la adquisición de las competencias que se les requiere por su puesto de trabajo.

## 1.1 Evaluación de competencias 2022

El 30 de noviembre de 2022 comenzó el periodo establecido para la realización de la **evaluación de competencias 2022**. En dicho proceso participaron los siguientes evaluados y evaluadores:

<b>Autoevaluación</b>	828 autoevaluaciones	
<b>Evaluación del Jefe</b>	91 evaluadores jefes	80 PAS
		11 PDI
<b>Evaluación del Colaborador</b>	381 colaboradores que evalúan a 77 evaluadores jefes*	

\* Tres de los evaluadores jefes PAS desempeñan cargos académicos, por lo tanto, no son evaluados por sus colaboradores

Las fechas claves del proceso de evaluación de competencia 2022 están recogidas en la siguiente tabla:

Publicación listados evaluados-evaluadores	28/10/2022
Fecha lanzamiento TAVIRA e inicio de la evaluación:	30/11/2022
Fecha inicial fin evaluación:	16/01/2023
Ampliación del plazo. Fecha fin:	27/01/2023
Publicación fichas competenciales	13/03/2023
Aplicación para la gestión de la evaluación:	Meta4 PeopleNet

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

El proceso de revisión y las actuaciones llevadas cabo tras la realización de la última evaluación de competencias, 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, eliminando algunos ítems y cambiando la competencia *Orientación a la calidad* por *Orientación a los resultados*. 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 han **ampliado la información de los resultados**, 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 y del resultado promedio de todo el PAS de la UCA
- 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.

## 2. RESULTADOS EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS 2022

A fecha de realización del presente informe (datos extraídos el 28 de marzo de 2023), se han realizado las siguientes evaluaciones:

	Realizadas	Pendientes	Total
Autoevaluaciones	810	18*	828
Evaluación del jefe	819	9*	828
Evaluación colaborador	324	3*	327

*\*Evaluaciones pendientes de realizar al encontrarse el personal en situación de baja médica, o han terminado la relación laboral con la UCA*

### 2.1 Resultados generales obtenidos.

De una escala de 1 a 7, del total de las competencias evaluadas se ha obtenido un promedio de 5,69. En la siguiente tabla, se muestra el promedio obtenido dentro de cada tipo de evaluación.

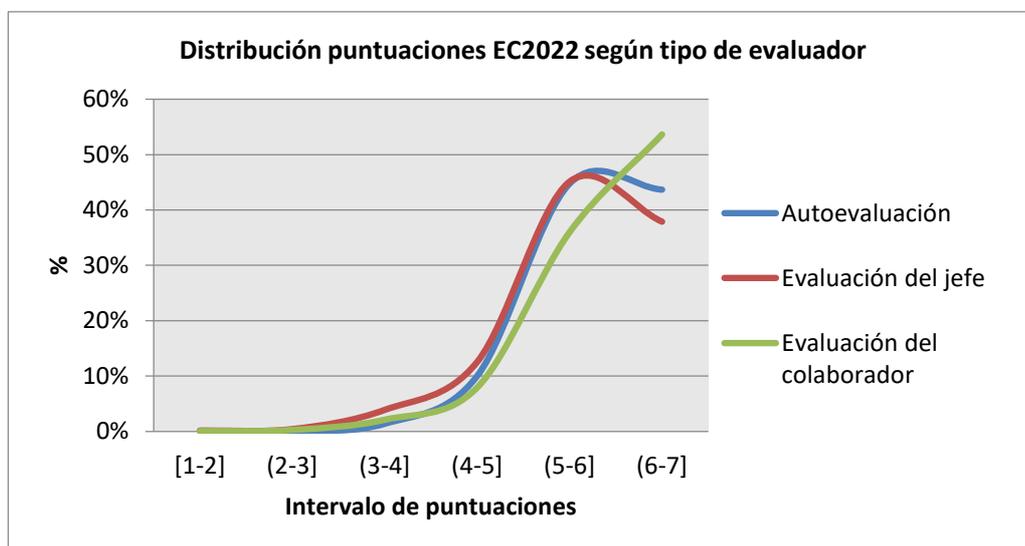
	Autoevaluación	Evaluación del jefe	Evaluación del colaborador	Promedio total
Promedio	5,79	5,52	5,87	5,69

Los “Colaboradores” asignan puntuaciones más elevadas cuando evalúan a los responsables, si bien, la diferencia no parece que sea reseñable; en la otra parte, los evaluadores jefes evalúan con puntuaciones menos elevadas, teniendo una diferencia poco considerable.

En cuanto a la distribución de las puntuaciones, según el tipo de evaluador, observamos que las puntuaciones de niveles básicos (puntuaciones comprendidas entre 1 y 4) se encuentra el 2,85 % del total de las competencias, siendo los evaluadores jefes los que más utilizan dichos valores.

El rango más empleado para evaluar las competencias es el comprendido entre los valores entre 5-6, siendo el intervalo 6-7, el segundo intervalo más utilizado, siendo este último, es el más utilizado entre los evaluadores colaboradores. Estos datos se reflejan en la siguiente tabla y gráfico.

Intervalo de puntuaciones	Número de competencias			Total	% Total	
	Autoeval.	Evaluación del jefe	Evaluación del colaborador			
[1-2]	6	6	1	13	0,111%	2,851 %
(2-3]	1	20	5	27	0,231%	
(3-4]	67	191	41	293	2,508%	
(4-5]	485	617	154	1255	10,743%	97.149%
(5-6]	2168	2218	700	5074	43,434%	
(6-7]	2115	1862	1043	5020	42,972%	
Total	4842	4914	1944		100%	



En líneas generales, en los tres tipos de competencias se observan niveles obtenidos similares.

	CG	CEC	CET	Promedio total
Promedio	5,68	5,70	5,75	5,69

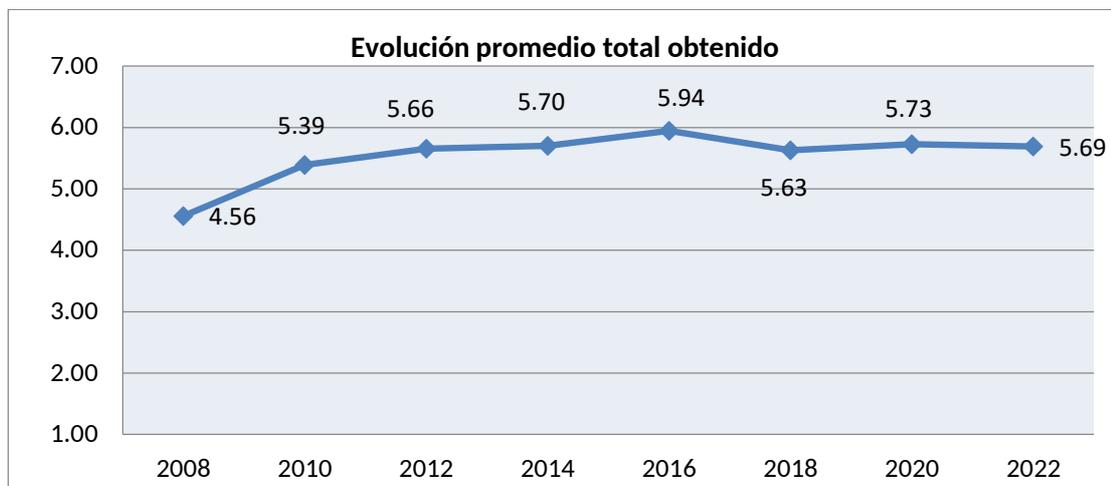
Si atendemos al promedio obtenido en cada una de las 13 competencias, con independencia del tipo de evaluación, no se aprecian grandes diferencias, ya que prácticamente en todas ellas se han obtenido valores muy cercanos al promedio total (5,69). En la siguiente tabla, se muestran en color rojo y verde, las competencias con menor y mayor promedio respectivamente en los tres tipos de evaluación.

Competencia	Promedio			Promedio total
	Autoevaluación	Evaluación del jefe	Evaluación colaborador	
<b>CEC1 Comunicación</b>	<b>6,07</b>	5,69	6,03	<b>5,97</b>
<b>CEC2 Creatividad e Innovación</b>	<b>5,57</b>	5,62	-	<b>5,60</b>
<b>CEC3 Decisión</b>	5,82	5,84	5,84	5,84
<b>CEC4 Desarrollo del equipo</b>	6,07	<b>5,88</b>	5,91	5,94
<b>CEC5 Gestión del tiempo</b>	5,81	5,62	5,51	5,70
<b>CEC6 Habilidad analítica</b>	5,72	5,55	-	5,64
<b>CEC7 Planificación</b>	5,81	5,74	5,67	5,72
<b>CEC8 Rigurosidad</b>	5,79	5,44	<b>5,50</b>	5,61
<b>CEC9 Trabajo en equipo</b>	5,84	<b>5,42</b>	<b>6,04</b>	5,71
<b>CET Comp. específica técnica</b>	5,76	5,55	5,94	5,70
<b>CG1 Orientación a los resultados</b>	<b>5,67</b>	<b>5,45</b>	<b>5,81</b>	<b>5,60</b>
<b>CG2 Orientación a la eficiencia</b>	5,81	5,53	5,86	5,70
<b>CG3 Aprendizaje</b>	<b>5,87</b>	<b>5,55</b>	<b>5,89</b>	<b>5,74</b>
Total	<b>5,79</b>	<b>5,52</b>	<b>5,87</b>	<b>5,69</b>

De la anterior tabla, se pueden extraer las siguientes ideas:

- En términos de promedio total, la competencia mejor valorada ha sido **Comunicación**, y las peores valoradas, con la misma puntuación, han sido **Orientación a los resultados** y **Creatividad e innovación**.
- En las autoevaluaciones, las competencias mejor valoradas fueron **Comunicación**, competencia asignada a los directores de áreas, y la competencia genérica **Aprendizaje**. En el otro extremo, las competencias con menor nivel de desarrollo fueron **Creatividad e Innovación** y **Orientación a los resultados**.
- Respecto a las evaluaciones llevadas a cabo por los responsables, son las competencias **Desarrollo del equipo** y **Aprendizaje** donde se asignan puntuaciones superiores. Sin embargo, **Desarrollo del equipo** y **Orientación a los resultados** donde se asigna un menor nivel de desarrollo.
- Por último, dentro de las evaluaciones realizadas por los colaboradores, las competencias con mayor promedio obtenido han sido **Trabajo en equipo** y **Aprendizaje**, siendo **Rigurosidad** y **Orientación a los resultados** las que obtienen un menor nivel de desarrollo.

En cuanto al promedio total obtenido en evaluaciones de competencias de años anteriores, observamos un ligero descenso con la evaluación realizada en 2020.



Si analizamos esta evolución atendiendo al tipo competencia evaluada, no se encuentran grandes diferencias entre los tres tipos de competencias. Las diferencias son algo más pronunciadas si atendemos al tipo de evaluador.

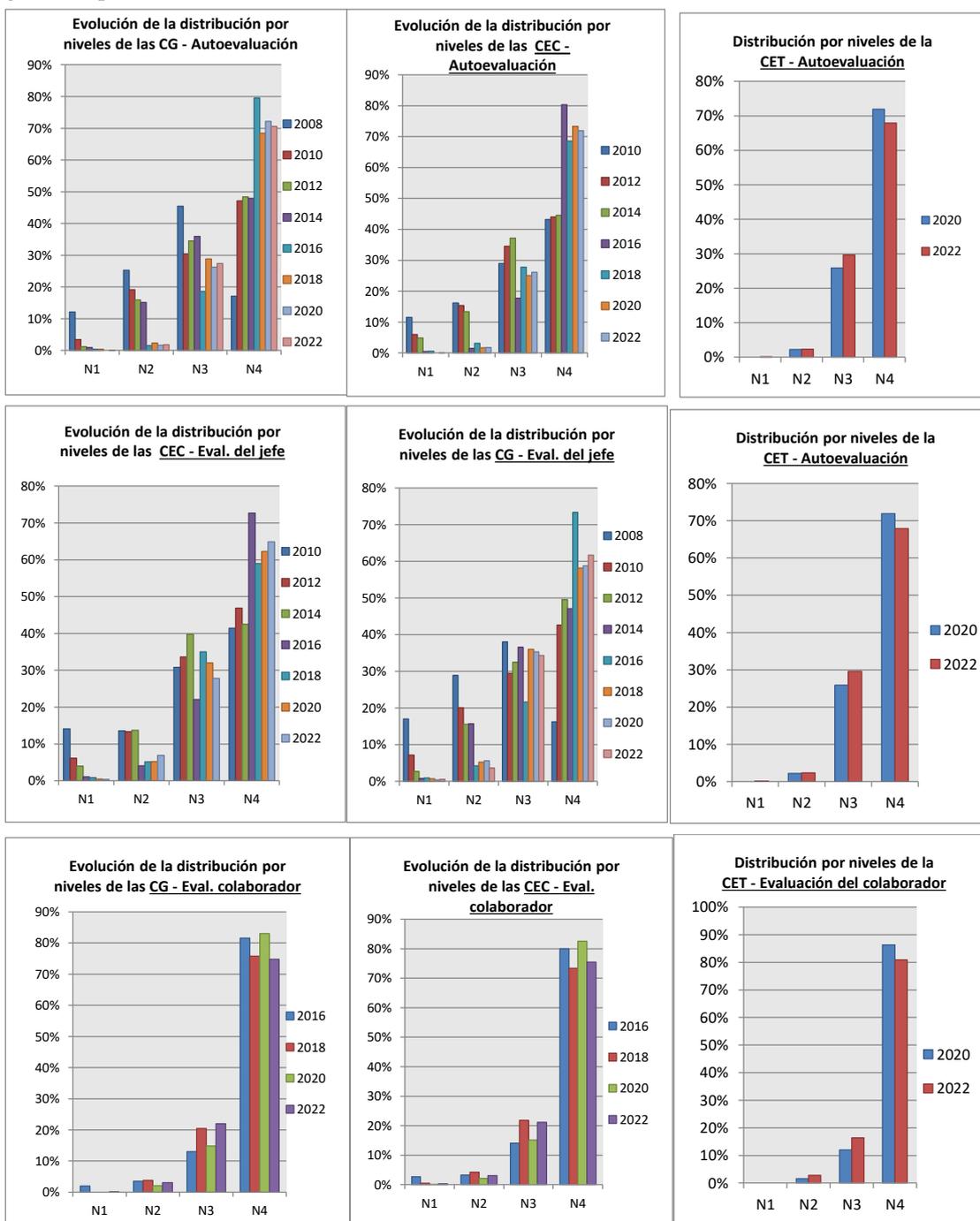
**Promedio nivel obtenido**

	Competencias Genéricas			Competencias Específicas			Competencia Específica Técnica			Total por año
	Autoev.	Eval. jefe	Eval. Col.	Autoev.	Eval. jefe	Eval. Col.	Autoev.	Eval. jefe	Eval. Col.	
<b>2008</b>	4,69	4,43								<b>4,56</b>
<b>2010</b>	5,61	5,37		5,32	5,25					<b>5,39</b>
<b>2012</b>	5,70	5,76		5,55	5,62					<b>5,66</b>
<b>2014</b>	5,79	5,78		5,62	5,62					<b>5,70</b>
<b>2016</b>	5,96	5,81	6,02	5,99	5,94	5,95				<b>5,94</b>
<b>2018</b>	5,73	5,43	5,86	5,75	5,45	5,81				<b>5,63</b>
<b>2020</b>	5,86	5,46	6,01	5,86	5,48	5,99	5,87	5,52	6,10	<b>5,73</b>
<b>2022</b>	5,79	5,51	5,85	5,80	5,52	5,85	5,76	5,55	5,94	<b>5,69</b>

Por último, el 96,26 % de las puntuaciones se encuentran en los intervalos de puntuación 4-7, esto supone que casi la totalidad de las competencias evaluadas a los jefes, colaboradores y autoevaluación, se encuentren dentro de los niveles competenciales 3 y 4.

	Niveles competenciales				100%
	N1	N2	N3	N4	
% competencias	0,26%	3,48%	27,85%	68,41%	

Si comparamos estos resultados con los obtenidos en periodos evaluativos anteriores, obtenemos los gráficos que se muestran a continuación.



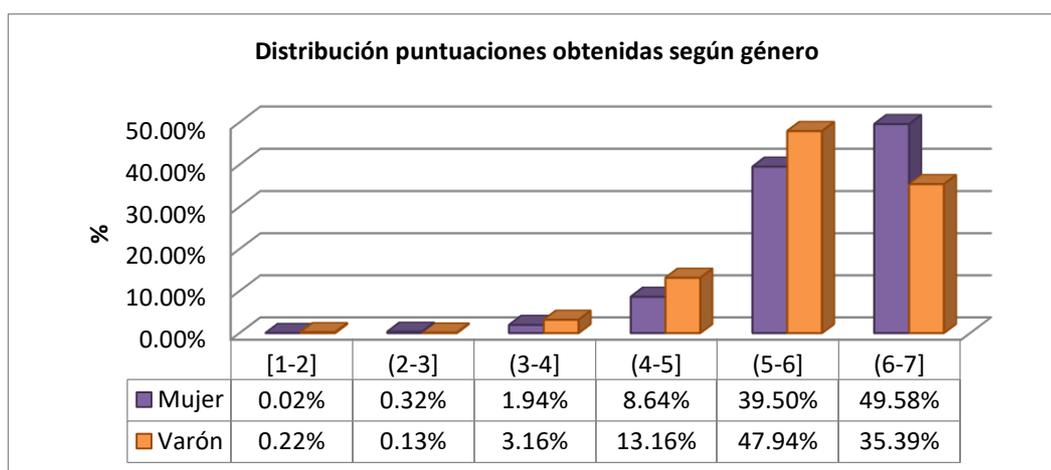
## 2.2 Resultados desagregados por género.

Dentro de los 828 evaluados dentro del proceso de evaluación de competencias de 2022, un 58,7% son mujeres y un 41,3% son hombres.

	Mujer	Varón	Total
Número PAS	486	342	828

	Mujer	Varón	Total
Promedio	5,74	5,62	5,69

En cuanto a la distribución de las puntuaciones obtenidas según género, observamos que las diferencias se encuentran en el intervalo de puntuación 6-7, con más de un 14% de diferencias entre ambos géneros, en favor de la mujer.



Si analizamos cuáles son las competencias genéricas con mayor y menor nivel de desarrollo, observamos que en ambos géneros es la competencia **Aprendizaje** la que mayor promedio obtiene, frente a la competencia **Orientación a los resultados**, que obtiene un promedio algo menor.

En relación a las competencias genéricas comunes, el promedio de competencias más altas en la mujer es el **Desarrollo del equipo** (6,12), y en los hombres es la **Comunicación** (5,97). Por otra parte, entre las mujeres PAS la competencia **Creatividad e Innovación** (5,51) es la que menor promedio ha obtenido y en el PAS masculino ha sido **Rigurosidad** (5,57)

En relación a la competencia específica técnica, ambos obtienen un promedio muy similar, existiendo únicamente 9 centésimas de diferencia.

	Promedio competencias		Promedio general
	Mujer	Hombre	
<b>CEC1 Comunicación</b>	5,98	<b>5,97</b>	<b>5,97</b>
<b>CEC2 Creatividad e Innovación</b>	<b>5,51</b>	5,65	<b>5,60</b>
<b>CEC3 Decisión</b>	6,01	5,64	5,84
<b>CEC4 Desarrollo del equipo</b>	<b>6,12</b>	5,88	5,94
<b>CEC5 Gestión del tiempo</b>	5,75	5,59	5,70
<b>CEC6 Habilidad analítica</b>	5,62	5,65	5,64
<b>CEC7 Planificación</b>	5,83	5,63	5,72
<b>CEC8 Rigurosidad</b>	5,64	<b>5,57</b>	5,61
<b>CEC9 Trabajo en equipo</b>	5,80	5,58	5,71
<b>CET Comp. Específica Técnica</b>	5,75	5,64	5,70
<b>CG1 Orientación a los resultados</b>	<b>5,64</b>	<b>5,54</b>	<b>5,60</b>
<b>CG2 Orientación a la eficiencia</b>	5,75	5,65	5,70
<b>CG3 Aprendizaje</b>	<b>5,80</b>	<b>5,67</b>	<b>5,74</b>
Total general	<b>5,74</b>	<b>5,62</b>	<b>5,69</b>

### 3. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Los resultados analizados son, única y exclusivamente, las evaluaciones cerradas, una vez se han calculado las puntuaciones finales tras seguir las ponderaciones indicadas en la descripción del modelo de Gestión de Competencias de la UCA.

En los próximos apartados se analizarán 790 evaluaciones que se encuentran cerradas. El resto de las evaluaciones no cerradas (38) son debido a discrepancias, o en evaluaciones pendientes de realizar (en su mayoría debido a bajas médicas).

#### 3.1 Nivel actual

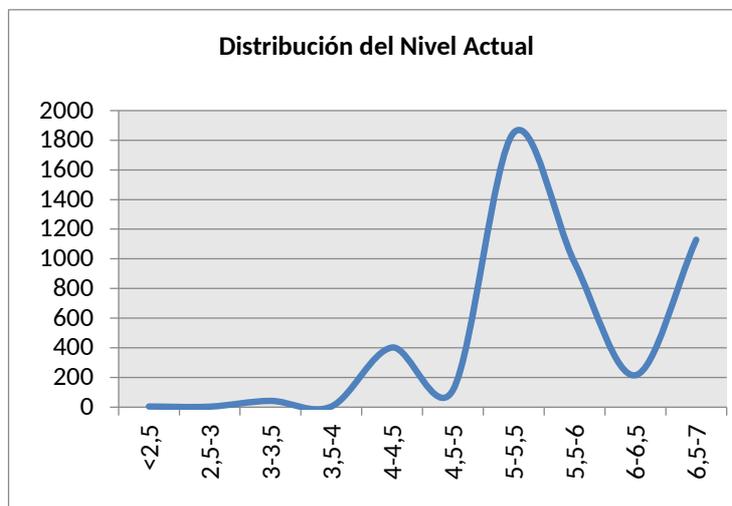
El nivel actual (NA) es el resultado de comparar la autoevaluación con la evaluación del jefe y, en su caso, la evaluación de los colaboradores. **El promedio del NA en la evaluación de competencias 2022 ha sido 5,69.**

En términos generales, no existen diferencias entre el NA de los tres tipos de competencias. Si analizamos cada una de las ellas, observamos que la competencia con mayor NA es *Desarrollo de equipo*, siendo la competencia con menor NA la *Rigurosidad*.

	NA	Promedio
<b>CEC1 Comunicación</b>	<b>5,92</b>	<b>5,70</b>
<b>CEC2 Creatividad e Innovación</b>	<b>5,61</b>	
<b>CEC3 Decisión</b>	<b>5,89</b>	
<b>CEC4 Desarrollo del equipo</b>	<b>6,02</b>	
<b>CEC5 Gestión del tiempo</b>	<b>5,72</b>	
<b>CEC6 Habilidad analítica</b>	<b>5,63</b>	
<b>CEC7 Planificación</b>	<b>5,87</b>	
<b>CEC8 Rigurosidad</b>	<b>5,59</b>	
<b>CEC9 Trabajo en equipo</b>	<b>5,71</b>	
<b>CEC Comp. específica técnica</b>	<b>5,70</b>	<b>5,70</b>
<b>CG1 Orientación a los resultados</b>	<b>5,61</b>	<b>5,68</b>
<b>CG2 Orientación a la eficiencia</b>	<b>5,71</b>	
<b>CG3 Aprendizaje</b>	<b>5,74</b>	
Total	<b>5,69</b>	

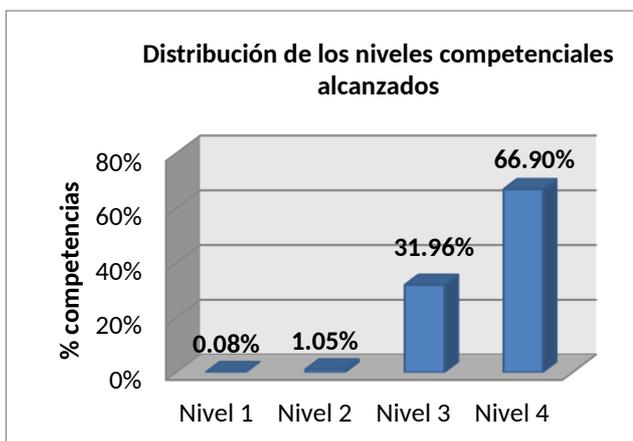
A diferencia que otros años, la mediana de los resultados se encuentra en el intervalo “5-5,5” con un 39,05%; especialmente relevante en el intervalo “6-6,5” un 4,54%, ya que no sigue la tendencia de los últimos años.

	% NA
<2,5	0,08%
2,5-3	0,06%
3-3,5	0,89%
3,5-4	0,08%
4-4,5	8,48%
4,5-5	2,43%
5-5,5	39,05%
5,5-6	20,57%
6-6,5	4,54%
6,5-7	23,82%
Total	100%

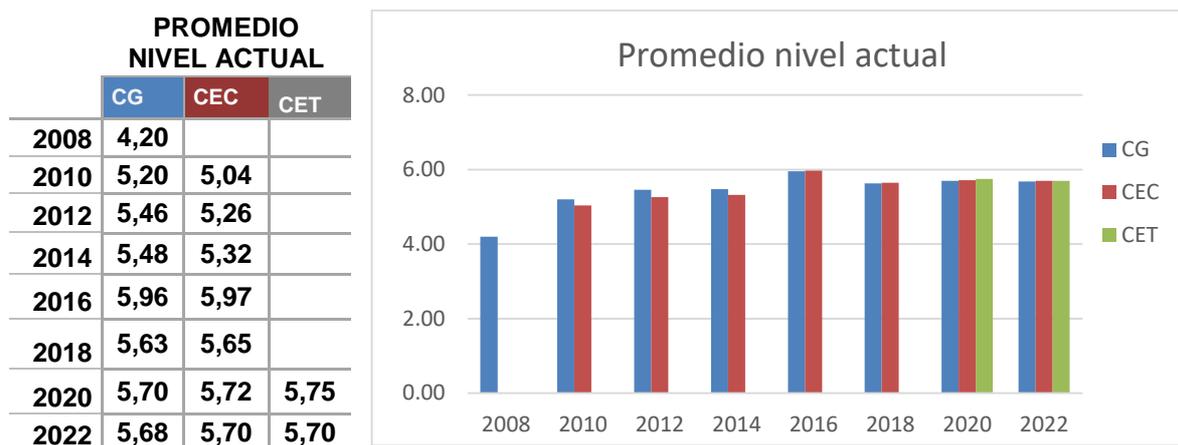


Si expresamos estos resultados por niveles competenciales, se observa que **el 98,86% de la valoración final de las competencias obtiene un NA comprendido dentro de los niveles competenciales 3 y 4**, y un 1,14 % de las competencias son valoradas dentro de los niveles 1 y 2.

	Número de competencias	%
Nivel 1	4	0,08%
Nivel 2	50	1,05%
Nivel 3	1515	31,96%
Nivel 4	3171	66,90%
Total	4740	100%



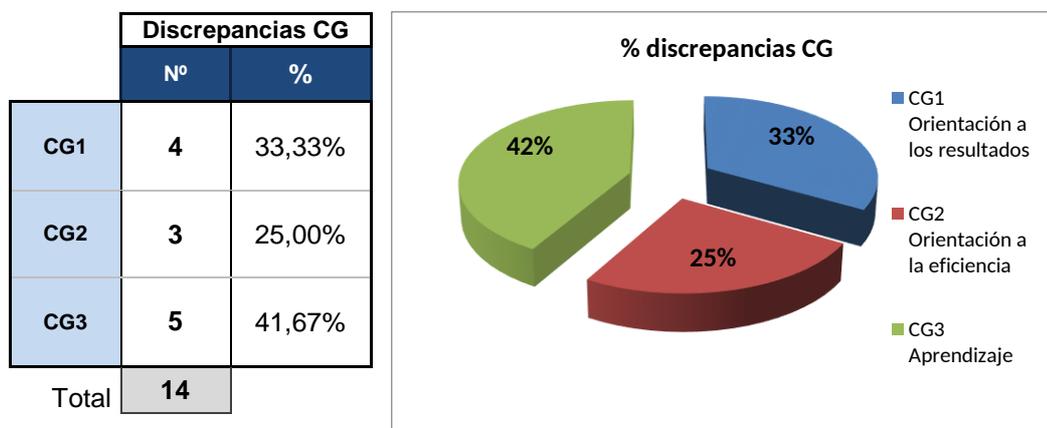
En cuanto a los promedios del Nivel Actual, sigue la misma tendencia de años anteriores, con bastante igualdad entre las Competencias Genéricas, Competencias Específicas Comunes y Competencias Específicas Técnicas.



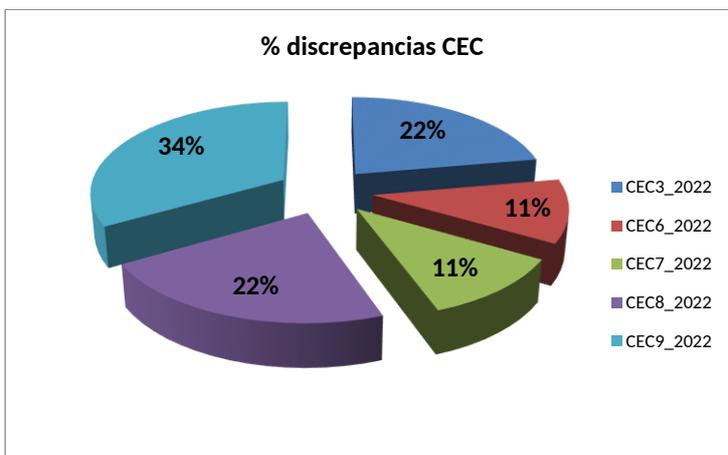
### 3.2 Discrepancias

Según el modelo de Gestión de Competencias de la UCA, cuando se produce una diferencia de 3 niveles o de 3 puntos entre la autoevaluación y la evaluación del jefe, interviene el área de Personal para realizar la evaluación de dichas competencias; a estos casos se le denominan *discrepancias*.

En la evaluación de competencias de 2022, **7 personas tienen al menos una discrepancia** entre sus competencias asignadas. En total, **se han producido 25 discrepancias** con la siguiente distribución:



Discrepancias CEC		
	Nº	%
CEC3	2	22,22%
CEC6	1	11,11%
CEC7	1	11,11%
CEC8	2	22,22%
CEC9	3	33,33%
	<b>9</b>	<b>100%</b>



Nº de discrepancias CET	
Competencia específica técnica	<b>4</b>

La competencia genérica con mayor número de discrepancia es **Aprendizaje (CG3)**, representando un 41,67% del total de discrepancias dentro de este tipo de competencias. Por otra parte, es en la competencia **Trabajo en equipo (CEC9)** donde mayor número de discrepancias encontramos entre las competencias específicas comunes (un 33,33% del total de las competencias con discrepancias).

### 3.3 GAP 1

Se denomina GAP 1 a la diferencia entre la autoevaluación y la evaluación del jefe, pudiendo albergar varios resultados:

- ✓ Puede ser que **la autoevaluación sea inferior a la evaluación del jefe**, por tanto, se obtendría un valor negativo de hasta -6.
- ✓ Puede ocurrir que **ambas evaluaciones obtengan la misma puntuación**, con lo que su resultado estaría en las siguientes tablas como 0.
- ✓ Y también, puede suceder que **la autoevaluación sea superior en nivel a la evaluación del jefe**. En este caso la diferencia sería positiva y hasta un máximo de 6.

Tras comparar las puntuaciones obtenidas de las autoevaluaciones con los resultados de la evaluación del jefe, se obtienen los siguientes resultados:

GAP1 de las CG						
	CG1	CG2	CG3	Total	%	
[-4, -3)	4	3	5	12	0,50%	49,67%
[-3,-2)	21	20	13	54	2,26%	
[-2, -1)	118	144	150	412	17,21%	
[-1, 0)	257	221	233	711	29,70%	
0	38	61	37	136	5,68%	
(0, 1]	301	294	319	914	38,18%	44,65%
(1, 2]	52	51	39	142	5,93%	
(2, 3]	7	4	2	13	0,54%	
<b>Total</b>	798	798	798	2394		

GAP1 de las CEC												
	CEC1	CEC2	CEC3	CEC4	CEC5	CEC6	CEC7	CEC8	CEC9	Total	%	
[-5, -3)			2			1	1	2	2	8	0,50%	50,00 %
[-3,-2)			1		7			30	19	57	3,57%	
[-2, -1)	1	3	1		56	14	9	130	64	278	17,42%	
[-1, 0)	2	11	25	3	121	30	18	172	73	455	28,51%	
0		1	9	1	23	6	4	33	21	98	6,14%	
(0, 1]	7	9	17	6	134	41	9	219	135	577	36,15%	43,86 %
(1, 2]		4	8		27	8	4	40	21	112	7,02%	
(2, 3]					3			6	2	11	0,69%	
<b>Total</b>	10	28	63	10	371	100	45	632	337	1596		

GAP1 de la CET			
	CET	%	
[-4, -3)	4	0,50%	48,75%
[-3,-2)	23	2,88%	
[-2, -1)	127	15,91%	
[-1, 0)	235	29,45%	
0	66	8,27%	
(0, 1]	278	34,84%	42,98%
(1, 2]	57	7,14%	
(2, 3]	8	1,00%	

Atendiendo a las 3 tablas anteriores, los *desfases negativos* nos indican que la persona, cuando se autoevalúa, se asigna puntuaciones más bajas que las que le asigna su jefe evaluador. En los casos que el autoevaluado se valora con puntuaciones más elevadas que las que le asigna su jefe, lo denominamos *desfases positivos*. Los intervalos nos informan de la diferencia de puntos entre ambas evaluaciones.

En los tres tipos de competencias, se han reducido las diferencias que existían en la Evaluación de Competencias de 2020, y se ha producido un cambio de tendencia, con los siguientes datos:

	CG		CET		CEC	
	2020	2022	2020	2022	2020	2022
Autoevaluación superior a la evaluación del jefe	33,20%	49,67%	32,95%	48,75%	30,61%	50,00%
Autoevaluación inferior a la evaluación del jefe	61,50%	44,65%	61,70%	42,98%	56,02%	43,86%

### 3.4 GAP 2

Se denomina GAP 2 a la diferencia existente entre el nivel actual (NA) y el nivel requerido (NR) para cada puesto – tipo. Los desfases negativos indican que el NA de la persona es inferior al que se le requiere por su puesto – tipo, y los desfases positivos indican que el NA es superior al que se le requiere.

Si comparamos el GAP 2 obtenido en 2022 con el que se obtuvo en la evaluación de 2020, observamos un ligero descenso en el porcentaje de personas que poseen un NA igual al NR, un 21,60% frente al 22,68% que se obtuvo en 2020. No obstante, ese aumento es aún muy lejano a la tendencia existente antes de 2018, donde el 40% del PAS obtenían el NA que se les requería.

	CEC1	CEC2	CEC3	CEC4	CEC5	CEC6	CEC7	CEC8	CEC9	CET	CG1	CG2	CG3	Total	%	
-3														0	0%	2%
-2							1	1			1			3	0,06%	
-1	1				7	1		3	4	30	11	4	12	73	1,54%	
0	9	9	8	10	70	31	3	95	83	242	179	97	188	1024	21,60%	
1		19	50		157	67	26	359	184	338	386	400	375	2361	49,81%	76,79%
2					135		15	172	60	180	213	289	215	1279	26,98%	
3														0	0%	

	GAP2 2008	GAP2 2010	GAP2 2012	GAP 2014	GAP2 2016	GAP 2018	GAP 2020	GAP 2022
-3	0,19%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
-2	6,71%	6,71%	0,53%	0,17%	0,14%	0,03%	0,04%	0,06%
-1	26,17%	6,91%	2,79%	2,13%	1,11%	2,10%	1,74%	1,54%
0	40,38%	41,30%	40,82%	40,01%	12,35%	20,96%	22,68%	21,60%
1	24,07%	42,20%	43,81%	47,81%	43,85%	50,07%	50,76%	49,81%
2	2,45%	9%	12,31%	9,94%	42,69%	26,84%	24,78%	26,98%
3	0,03%	0,07%	0,10%	0,07%	0%	0%	0%	0%

### 3.5 Nivel Actual según puesto – tipo

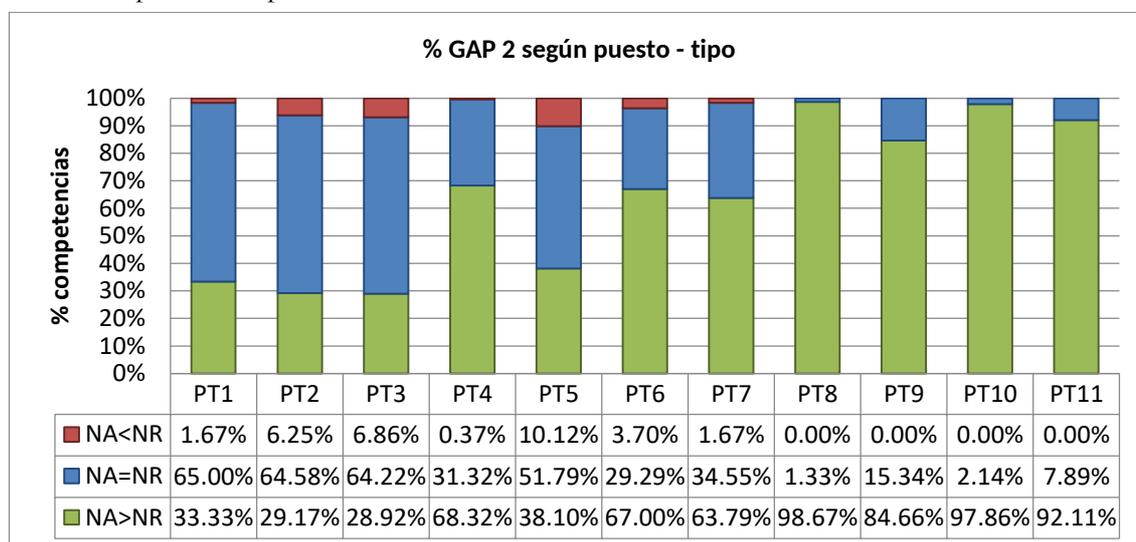
La asignación de las competencias específicas comunes se realiza según la clasificación de los puestos – tipo (PT). Al analizar el NA obtenido según los PT, observamos que los PT con mayor NA son **Director/a de Área – PT1** (6,02) y **Secretario – PT8** (6,00), y la agrupación de PT con menor NA son los **Técnico/a Auxiliar – PT8** (5,31) y **Técnico y Encargado de equipo – PT4** (5,63). En la tabla que se muestra a continuación, se indica el número de personas dentro de cada PT y su correspondiente promedio del NA.

Grupo PTIPO	PUESTO - TIPO	PT	Descripción puesto	Nº personas	Promedio NA
1	DIRECTOR/A DE ÁREA	PTIPO 1	Director/a de Área	10	6,02
2	JEFE/A DE SERVICIO - ADMINISTRADOR/A	PTIPO3	Jefe/a de Servicio	19	5,91
		PTIPO3	Administrador/a		
		PTIPO18	Director de Servicio		
3	JEFE/A DE SECCIÓN	PTIPO5	Jefe de Sección	28	5,94
		PTIPO6	Jefe de Biblioteca	3	
		PTIPO2	Subdirector/a (Funcionario)	1	
		PTIPO19	Subdirector/a (Laboral)	2	
4	TÉCNICO - ENCARGADO DE EQUIPO	PTIPO9	Técnico	57	5,63
		PTIPO22	Encargado de equipo	34	
5	TÉCNICO/A SUPERIOR	PTIPO4	Técnico Superior de Informática	6	5,78
		PTIPO20	Titulado Superior	22	
6	TÉCNICO/A MEDIO	PTIPO7	Técnico/a Medio Informática	23	5,78
		PTIPO8	Asesor/a Técnico/a- Auditor	12	
		PTIPO11	Técnico/a en Gestión de RR de la Información	15	
		PTIPO21	Titulado/a Grado Medio	49	
7	TÉCNICO/A ESPECIALISTA	PTIPO13	Técnico/a Especialista Informática	9	5,48
		PTIPO23	Técnico/a Especialista STOEM	7	
		PTIPO24	Técnico/a Especialista Laboratorio	30	
		PTIPO25	Técnico/a Especialista	56	
		PTIPO27	Conductor/a Mecánico	5	
		PTIPO28	Delineante	1	
		PTIPO33	Técnico/a Especialista Patrón	2	
8	TÉCNICO/A AUXILIAR	PTIPO29	Técnico/ Auxiliar de Conserjería	63	5,31
		PTIPO30	Técnico/ Auxiliar de Laboratorio	16	
		PTIPO31	Técnico/ Auxiliar	28	
		PTIPO32	Técnico/ Auxiliar Biblioteca	18	

9	GESTOR/A ESPECIALISTA/ COORDINADOR CONSERJERÍA	PTIPO12	Gestor/a Especialista	62	5,81
		PTIPO26	Coordinador/a Servicios de Conserjería	1	
10	GESTOR/A	PTIPO15	Gestor/a Departamento	42	5,70
		PTIPO16	Gestor/a Auxiliar Base	145	
11	SECRETARIO/A	PTIPO14	Secretario/a	19	6,00
				<b>790</b>	<b>5,69</b>

Como se comentó en el apartado anterior, más del 75% del PAS ha obtenido un NA superior al que se les exige, un 1,60% del PAS ha obtenido desfases negativos y en torno al 21% del PAS obtiene el mismo NA que se les requiere. Si analizamos estas diferencias en función del PT, observamos que en el PT *Técnico/a Superior (PT5)* es donde mayor porcentaje de desfases negativos encontramos, no obstante, representa tan solo un 10,12%. En el otro extremo, se encuentra la familia de puesto *Técnico Auxiliar (PT8)*, donde con un 98,67% de PAS con este PT obtiene un NA mayor al que se le requiere por su PT. Este último dato se explicaría por el NR de dicho puesto, siendo un nivel 2, y como ya se apuntó en apartados anteriores, la tendencia es obtener puntuaciones comprendidas dentro de los niveles 3 y 4.

En el siguiente gráfico, se muestra la distribución, expresada en porcentajes, de los GAP 2 de cada uno de los puestos – tipo.



#### 4. CONCLUSIONES

Un periodo evaluativo más, los **niveles competenciales iguales o superiores a los requeridos** se aproximan al 100% de los casos. En la evaluación de 2022, este valor alcanza el **98,05%**.

**% PAS con niveles competenciales iguales o mayores a los requeridos**

	Competencias Genéricas	Competencias Específicas	Competencia Específica Común
<b>2008</b>	<b>66,93%</b>		
<b>2010</b>	<b>92,56%</b>	<b>90,68%</b>	
<b>2012</b>	<b>97,00%</b>	<b>95,00%</b>	
<b>2014</b>	<b>97,73%</b>	<b>97,28%</b>	
<b>2016</b>	<b>98,89%</b>	<b>99,00%</b>	
<b>2018</b>	<b>97,67%</b>	<b>98,18%</b>	
<b>2020</b>	<b>98,62%</b>	<b>99,13%</b>	<b>95,19%</b>
<b>2022</b>	<b>98,82%</b>	<b>99,13%</b>	<b>96,20%</b>

Del análisis realizado en los anteriores apartados podemos extraer las siguientes conclusiones:

- De un intervalo de 1 a 7, la **media obtenida por los tres agentes evaluadores es de 5,69**. De ellos, son los evaluadores colaboradores los que mayores puntuaciones utilizan cuando valoran a sus responsables (promedio de 5,87), siendo los evaluadores jefes, los que evalúan utilizando puntuaciones menores (promedio de 5,79), disminuyendo la diferencia con respecto a otras evaluaciones.

Respecto a la media obtenida según el tipo de competencia evaluada, apenas encontramos variabilidad de los datos entre los tres tipos de competencias.

La tendencia general se mantiene hacia niveles competenciales altos, ya que un 96,26% de las competencias de los responsables, colaboradores y autoevaluados, son valoradas dentro de los niveles competenciales 3 y 4.

	Niveles competenciales			
	N1	N2	N3	N4
% competencias	<b>0,26%</b>	<b>3,48%</b>	<b>27,85%</b>	<b>68,41%</b>

Dentro de las competencias genéricas, ***Aprendizaje (CG3)*** es la que mayor NA y, por consiguiente, mayor nivel de desarrollo posee (5,74). Dentro de las competencias específicas comunes, es ***Desarrollo del equipo (CEC4)*** la que obtiene un NA mayor (6,02). La competencia específica técnica alcanza un nivel de desarrollo de 5,70 puntos.

Los puestos de ***Técnico/a auxiliar (PT8)*** y ***Gestor/a (PT10)*** se caracterizan por encontrarse por encima de los niveles requeridos, con valores muy cercanos al 100% de los casos (un 98,67% y 97,86% respectivamente). En el otro extremo, en el PT ***Técnico/a Superior (PT5)*** encontramos el mayor porcentaje de competencias con un nivel de desarrollo menor al que se le requiere por su puesto de trabajo, representado un 10,12% de este colectivo.

Cádiz, a 30 de mayo de 2023