

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS 2025

INFORME DE RESULTADOS



Gerencia- Área de Personal

CONTENIDO

1. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ. EL NUEVO MODELO ANDALUZ.....	3
2. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS 2025 EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ.....	7
3. RESULTADOS GENERALES OBTENIDOS.....	9
4. RESULTADOS POR GÉNERO.....	14
5. ANÁLISIS POR PUESTOS-TIPO.....	16
6. ANÁLISIS POR UNIDADES ADMINISTRATIVAS.....	18
7. PUNTUACIÓN FINAL.....	21
8. GAP.....	22
9. DISCREPANCIAS.....	24
8. CONCLUSIONES.....	25

1. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ. EL NUEVO MODELO ANDALUZ.

La Universidad de Cádiz comenzó a aplicar el modelo de Gestión por Competencias en el año 2008, el cual incluía, con periodicidad bienal, una evaluación de competencias al personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS). Desde entonces, han tenido lugar ocho procesos de evaluación, con varias modificaciones a lo largo del tiempo.

En el año 2024, con el fin de establecer un sistema común entre todas las Universidades Públicas Andaluzas (UUPPAA) para el reconocimiento de la carrera profesional de los empleados públicos, establecida tanto en el TRLEBEP como en la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, tuvo lugar un *Acuerdo por el que se regula la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de las Universidades Públicas de Andalucía*, con fecha 25 de junio de 2024, y adaptado por Acuerdo de 29 de julio de 2024.

En dicho acuerdo se establece el sistema común a seguir para la Evaluación del Desempeño, así como la implantación y regulación de la Carrera Profesional Horizontal del PTGAS de las UUPPAA. Como consecuencia, el proceso de Evaluación del Desempeño ha sido modificado sustancialmente respecto al sistema que se había venido aplicando en la Universidad de Cádiz (UCA).

La UCA por su parte, como desarrollo del Acuerdo Andaluz y para ponerlo en práctica, ha aprobado su Reglamento por el que se regula la Evaluación del Desempeño y la Carrera Profesional Horizontal del PTGAS, con fecha 22 de enero de 2025.

En el mismo se define la Evaluación del Desempeño como el procedimiento mediante el cual se miden y valoran las competencias o conductas profesionales y el logro o, en su caso, la participación en la consecución de los objetivos determinados por la Universidad.

Su finalidad es la mejora de la gestión pública y del rendimiento del personal, y se fundamenta en la cultura del aprendizaje permanente.

Asimismo, se establece su nueva estructura, que constará de los siguientes elementos:

- **EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS:** consiste en el análisis del desempeño profesional de las personas empleadas públicas en relación con sus conocimientos, habilidades y aptitudes, desarrolladas en competencias profesionales en la ejecución de sus funciones y tareas.
- **EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS:** mediante el estudio del logro de resultados en relación con la superación de los objetivos establecidos por la Universidad.

Para la percepción del 4º tramo del Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios que presta el PTGAS, así como de cualquiera de los escalones en que se estructura la Carrera

Profesional Horizontal, será necesaria la superación de la Evaluación del Desempeño en los términos establecidos en el Acuerdo Andaluz.

El actual modelo andaluz de la Evaluación del Desempeño se resume de manera gráfica en el siguiente esquema:



Excepcionalmente, para la primera Evaluación del Desempeño con el nuevo sistema, en el año 2025 se ha realizado solamente la evaluación de las competencias, ajustando las puntuaciones necesarias para su superación, siendo necesario obtener un **mínimo de 36 puntos sobre un máximo de 60**.

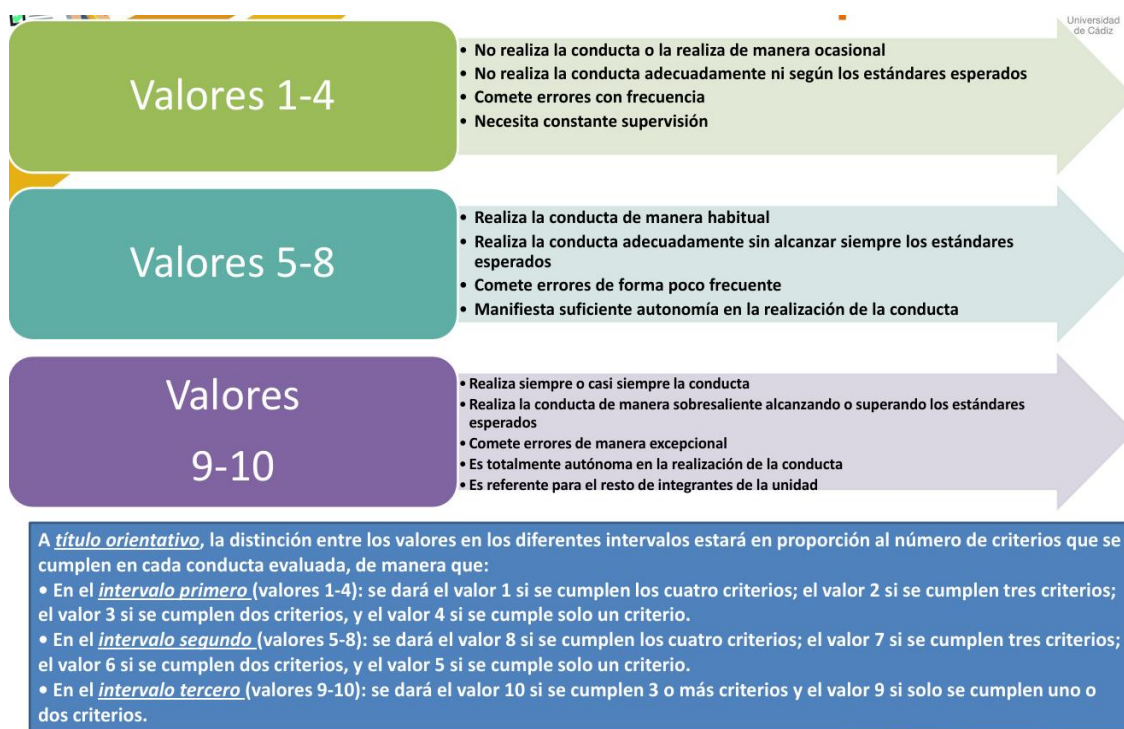
Respecto a la evaluación de las competencias, cada puesto de trabajo tiene asignadas **seis competencias**, a determinar por la Gerencia, de entre las ocho incluidas en el Acuerdo Andaluz:

COMPETENCIA	TIPO
A - Gestión del tiempo	
B – Dedicación y calidad del trabajo realizado	Común a todos los puestos
C – Iniciativa e interés en el trabajo	
D – Trabajo en equipo	
E – Orientación a la persona usuaria	
F – Grado de conocimiento y aplicación de la normativa	Común a todos los puestos
G – Grado de conocimiento y aplicación de los procedimientos	Común a todos los puestos
H – Competencias digitales	Común a todos los puestos

La evaluación de estas competencias se realiza mediante la cumplimentación por las personas evaluadoras de un cuestionario, en el que cada competencia consta de una serie de **conductas** (entre 6 y 10), y éstas se valoran en una escala Likert de 1 a 10.

El cuestionario de competencias profesionales es común a todas las UUPPAA.

La puntuación de cada conducta se realiza según los siguientes criterios:



Cada una de las conductas profesionales que forman parte del cuestionario tiene el mismo peso en el cálculo de la puntuación final de la evaluación.

Para cada conducta profesional con valores comprendidos en los intervalos 1-4, 8 y 9-10 todos los agentes evaluadores deben indicar una o varias evidencias específicas que sirvan de justificación del valor otorgado a ésta.

En caso de que la evidencia o conducta específica señalada no se considere adecuada como justificación del valor numérico otorgado, este puede no ser tenido en cuenta en el resultado de la evaluación, en el supuesto de diferencia de las puntuaciones en más de 5 puntos entre las otorgadas por la persona responsable y la autoevaluación. Es lo que se denomina “discrepancia”.

Cada persona empleada será evaluada por tres tipos de evaluadores:

TIPO DE EVALUADOR	DESCRIPCIÓN	PESO (valor ponderado)
Responsable	La que realiza la persona superior jerárquica.	56%
Autoevaluación	La que realizar la propia persona sobre sí misma.	34%
Tercer agente	La que realiza una tercera persona: usuarios, pares, colaboradores o personas técnicas.	10% a repartir si actúa más de un tercer agente.

En el caso de la UCA, como **TERCER AGENTE** habrá un máximo de tres, solo del tipo “pares” (es decir, compañeros, si la persona evaluada no es un jefe/a) y “colaboradores” (si la persona evaluada es un jefe/a).

La **PUNTUACIÓN FINAL OTORGADA** en el proceso consiste en la suma de las medias ponderadas de las 6 competencias.

La elección, realizada por la Gerencia, de las competencias a evaluar en cada uno de los Grupos de Puestos Tipo de la UCA es la siguiente:

GRUPOS DE PUESTOS - TIPO		COMPETENCIAS							
		Gestión del tiempo	Dedicación y calidad del trabajo realizado	Iniciativa e interés en el trabajo	Trabajo en equipo	Orientación a la persona usuaria	Grado de conocimiento y aplicación de la normativa	Grado de conocimiento y aplicación de los procedimientos	Competencias digitales
1	Director/a de área		X	X	X		X	X	X
2	Jefe/a de servicio - administrador/a		X	X	X		X	X	X
3	Jefe/a de sección		X	X	X		X	X	X
4	Técnico	X	X	X			X	X	X
5	Técnico/a superior	X	X	X			X	X	X
6	Técnico/a medio	X	X	X			X	X	X
7	Técnico/a especialista		X		X	X	X	X	X
8	Técnico/a auxiliar		X		X	X	X	X	X
9	Gestor/a especialista - encargado/a de equipo - coordinador conserjería	X	X		X		X	X	X
10	Gestor/a	X	X			X	X	X	X
11	Secretario/a	X	X			X	X	X	X

2. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS 2025 EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ.

El 17 de julio de 2025 comenzó el proceso para la realización de la evaluación de competencias del periodo 2023-2024. Las fechas de los distintos pasos fueron las siguientes:

Publicación del listado provisional del personal incluido en el proceso	07/04/2025
Publicación del listado definitivo del personal incluido en el proceso	05/05/2025
Publicación del listado provisional de personas evaluadas y evaluadoras	18/06/2025
Publicación del listado definitivo de personas evaluadas y evaluadoras	03/07/2025
Fecha de lanzamiento del TAVIRA e inicio de la evaluación	17/07/2025
Fecha fin del periodo de evaluación	19/09/2025
Publicación de la Resolución de valoración provisional	31/10/2025

En dicho proceso participaron las siguientes personas evaluadas y evaluadoras:

TIPO DE EVALUACIÓN	Respecto a las evaluaciones terminadas
Autoevaluación	832 autoevaluaciones
Evaluación del responsable	88 evaluadores responsables, todos PTGAS.
Evaluación del tercer agente	731 evaluadores como 3º agente 192 evalúan a jefes.

Además, según establecen tanto el Acuerdo Andaluz como el Reglamento de la UCA, en el procedimiento de evaluación participará una persona evaluadora designada por la Gerencia entre los miembros del PTGAS de otra Universidad Pública Andaluza. Asimismo, tendrán la consideración de personas evaluadoras los miembros del Comité Técnico de Reclamaciones de la UCA.

En el proceso de evaluación se trabaja con cuatro tipos de valoraciones:

- **PUNTUACIÓN DE CADA CONDUCTA:** Es un número entero de 1 a 10 según la escala Likert.
- **VALOR OBTENIDO POR COMPETENCIA Y EVALUADOR:** Es la media de las conductas de cada competencia según la valoración de cada evaluador, puede tener hasta dos decimales, y se valora entre 1 y 10.

- **VALOR FINAL PONDERADO:** Es la media ponderada de los tres tipos de evaluación en cada competencia, en función del peso de cada evaluador. Puede tener dos decimales, y se valora entre 1 y 10.
- **PUNTUACIÓN FINAL DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS:** Es la SUMA DEL VALOR FINAL PONDERADO DE LAS SEIS COMPETENCIAS para cada persona. Puede tener dos decimales y el máximo de puntuación es 60. Para superar la Evaluación de Competencias es necesario obtener un mínimo de 36 puntos.

3. RESULTADOS GENERALES OBTENIDOS.

A la fecha de realización del presente informe se han realizado las siguientes evaluaciones:

TIPO DE EVALUACIÓN	Realizadas	Pendientes*	TOTAL
Autoevaluación	832	14	846
Evaluación del responsable	846	0	846
Evaluación de tercer agente	2454	4	2458

*Evaluaciones pendientes de realizar a la fecha de realización del presente informe (15/12/2025) al encontrarse el personal en situación de baja médica, haber terminado la relación laboral con la UCA, o haber presentado la evaluación fuera de plazo. Estas no se tienen en cuenta en el presente estudio.

En una escala Likert de 1 a 10, del total de las competencias evaluadas ha resultado un **PROMEDIO DE VALOR OBTENIDO SEGÚN EL TIPO DE EVALUADOR de 7,23**. En la siguiente tabla, se muestra el promedio obtenido dentro de cada tipo de evaluación:

PROMEDIO DE VALOR OBTENIDO EN LAS COMPETENCIAS SEGÚN TIPO DE EVALUADOR	
AUTOEVALUACIÓN	7,39
RESPONSABLE	7,16
3º AGENTE	7,15
PROMEDIO TOTAL	7,23

Y respecto al **PROMEDIO DE VALOR FINAL PONDERADO** entre los tres tipos de evaluador, resulta igualmente **7,23**.

En cuanto a la **DISTRIBUCIÓN DE LAS COMPETENCIAS POR VALOR OBTENIDO**, en intervalos de 1 a 10, y según tipo de evaluación, obtenemos los siguientes resultados:

DISTRIBUCIÓN DE LAS COMPETENCIAS POR VALOR OBTENIDO SEGÚN TIPO DE EVALUACIÓN					
INTERVALOS PUNTUACIÓN	AUTOEVALUACIÓN	RESPONSABLE	3º AGENTE	TOTAL	% DEL TOTAL
1-1,9	0	1	2	3	0,01%
2-2,9	0	0	3	3	0,01%
3-3,9	0	7	4	11	0,04%
4-4,9	1	18	25	44	0,18%
5-5,9	61	211	807	1079	4,41%
6-6,9	1089	1405	3499	5993	24,48%
7-7,9	2764	2564	8057	13385	54,68%
8-8,9	632	581	1177	2390	9,76%
9-10	445	205	922	1572	6,42%
TOTAL	4992	4992	14496	24480	100,00%

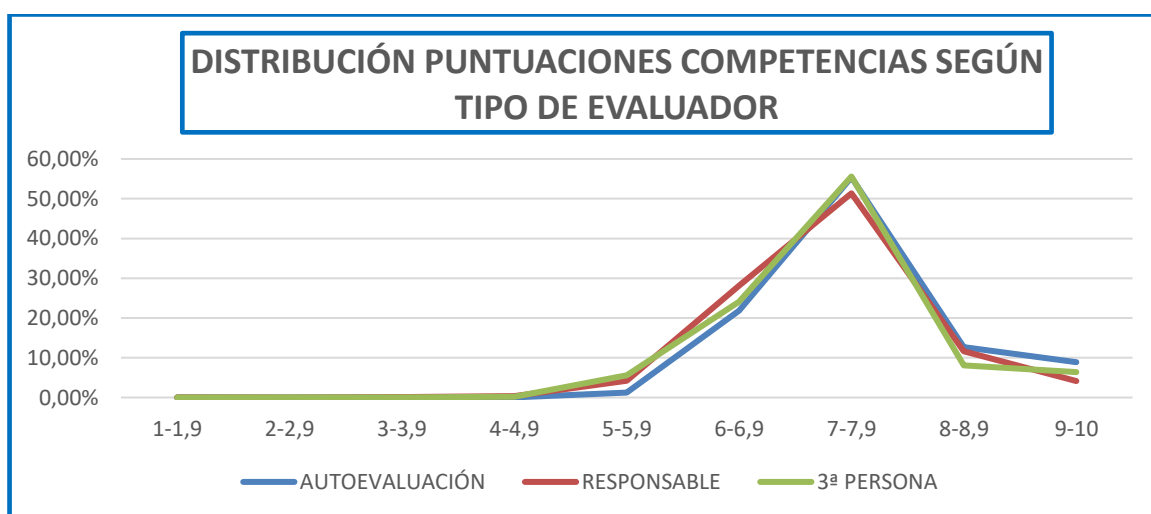
Y este mismo dato, trasladado a porcentajes:

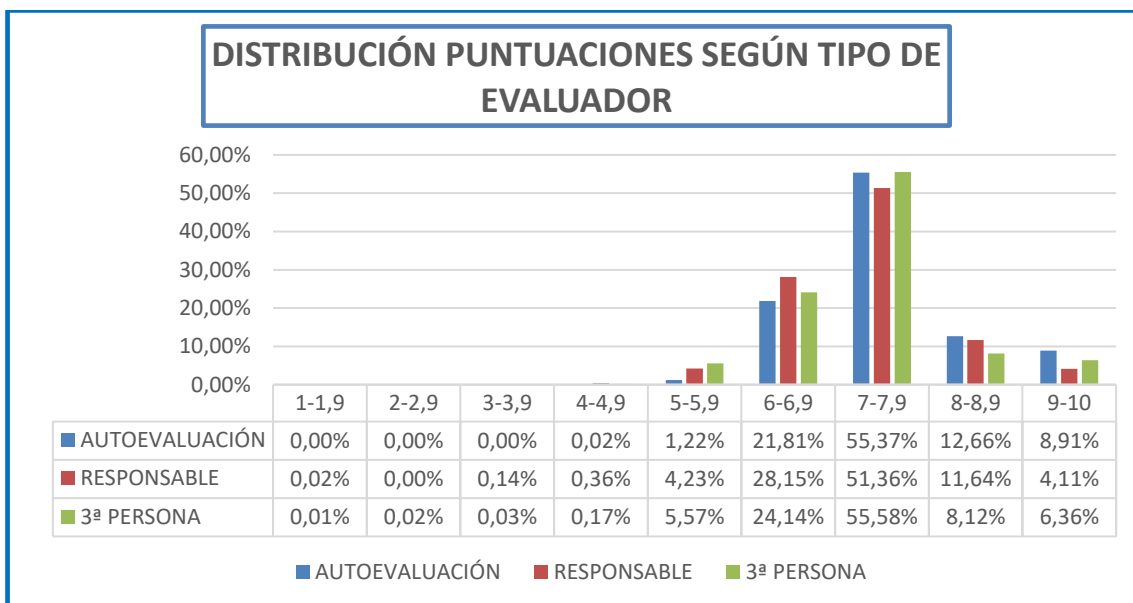
PORCENTAJE DE COMPETENCIAS POR VALOR OBTENIDO			
INTERVALOS DE PuntuACIÓN	AUTOEVALUACIÓN	RESPONSABLE	3º AGENTE
1-1,9	0,00%	0,02%	0,01%
2-2,9	0,00%	0,00%	0,02%
3-3,9	0,00%	0,14%	0,03%
4-4,9	0,02%	0,36%	0,17%
5-5,9	1,22%	4,23%	5,57%
6-6,9	21,81%	28,15%	24,14%
7-7,9	55,37%	51,36%	55,58%
8-8,9	12,66%	11,64%	8,12%
9-10	8,91%	4,11%	6,36%
TOTAL	100%	100%	100%

Del análisis de estos datos, resulta que las competencias que han obtenido valores básicos (entre 1 y 4,9) comprenden el **0,24%** del total, siendo los evaluadores terceros agentes los que más utilizan dichos valores. Las competencias con valores entre 5 y 7 (las puntuaciones de las conductas de cada competencia entre 5 y 7,9 no precisan justificación mediante evidencia específica) suponen el **83,57%** del total. Por último, las valoradas entre 8 y 10 dan un porcentaje del **16,18%**.

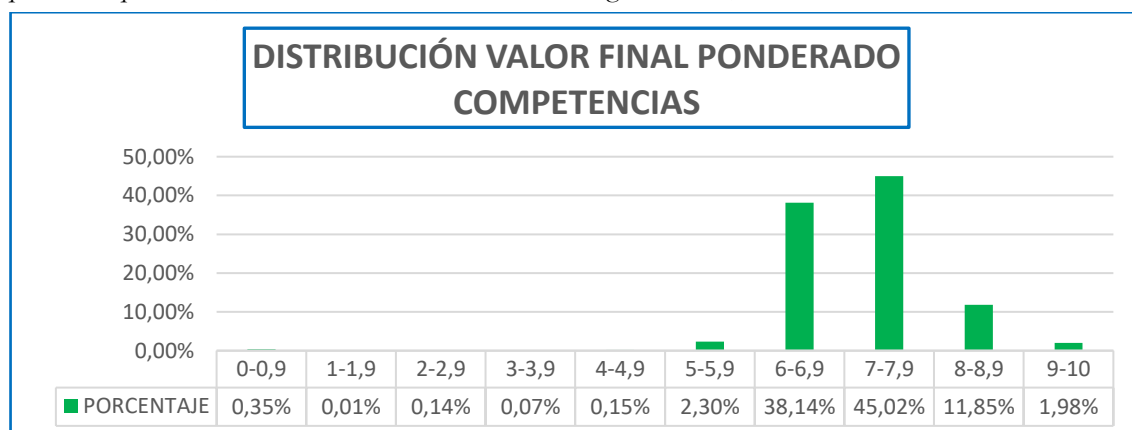
El **intervalo de valoración con mayor número de competencias** es el comprendido entre los valores entre **7-7,9**, en los tres tipos de evaluación, con un total del **54,68%**, siendo el más utilizado por los terceros agentes. En segundo lugar, tenemos el intervalo de los valores 6-6,9, con un **24,48%** en total, y aparece también con mayor frecuencia en la evaluación de terceros agentes.

Estos datos se reflejan en los siguientes gráficos:





Y respecto al **VALOR FINAL PONDERADO** de las competencias, obtenemos este gráfico, en el que se ve que el **45,02%** de los valores están en el rango de 7 a 7,9.



Continuando con el estudio de los resultados, respecto al **PROMEDIO DEL VALOR OBTENIDO EN CADA UNA DE LAS 8 COMPETENCIAS**, y según el tipo de evaluación, podemos ver que son valores muy cercanos al promedio total (**7,23**), si bien en la autoevaluación el promedio es mayor que en los otros dos tipos de evaluación, en todas las competencias. En el **PROMEDIO TOTAL POR TIPO DE EVALUACIÓN**, el mayor es el de la autoevaluación, y el menor el del tercer agente, con muy poca diferencia respecto al responsable. En la siguiente tabla se muestran los datos, marcando en color verde la competencia con mayor promedio y en rojo la de menor promedio en los tres tipos de evaluación:

PROMEDIO SEGÚN COMPETENCIA Y TIPO DE EVALUACIÓN (VALOR OBTENIDO)			
COMPETENCIA	AUTOEVALUACIÓN	RESPONSABLE	3º AGENTE
Competencias Digitales	7,39	7,17	7,16
Dedicación y Calidad del Trabajo Realizado	7,37	7,11	7,11
Gestión del Tiempo	7,53	7,22	7,26
Grado de Conocimiento y Aplicación a los Procedimientos	7,33	7,17	7,14
Grado de Conocimiento y Aplicación de la Normativa	7,27	7,09	7,10
Iniciativa e Interés en el Trabajo	7,73	7,36	7,47
Orientación a la Persona Usuaría	7,39	7,14	7,09
Trabajo en Equipo	7,38	7,21	7,07
PROMEDIO POR TIPO EVAL.	7,42	7,18	7,17

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

1. No hay diferencias significativas respecto al PROMEDIO TOTAL entre una competencia y otra, ni entre el tipo de evaluador.
2. El porcentaje de personas que ha obtenido valores entre 1 y 4 es casi inexistente.
3. Los promedios con mayor porcentaje son los coincidentes con aquellos que no necesitan justificación mediante evidencias específicas, esto es, entre 6 y 7.

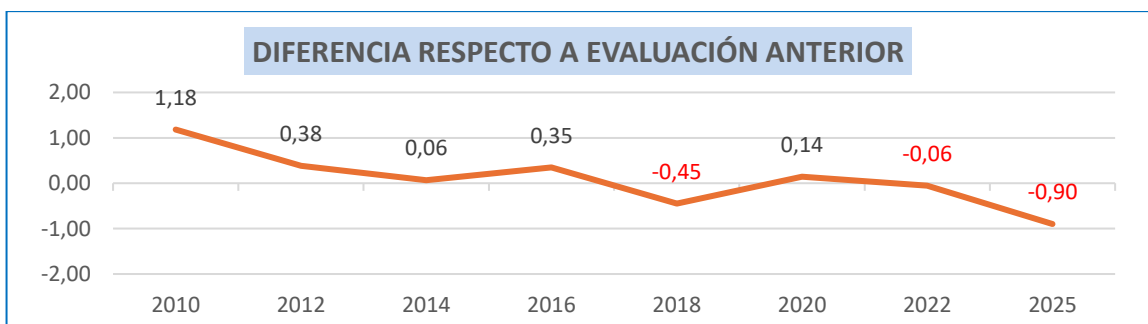
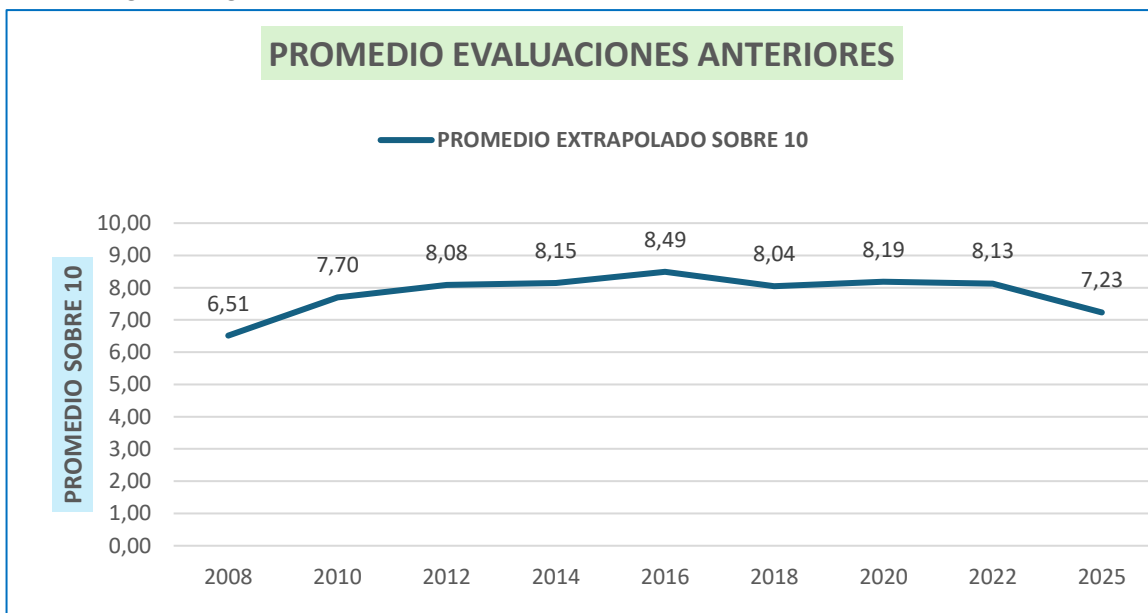
Otro aspecto se refiere a la **PUNTUACIÓN DE LAS CONDUCTAS** (cada competencia se compone de 6 a 10 ítems) de 1 a 10, dentro del elevado número de valores obtenidos, 185.375 en total, la inmensa mayoría obtiene **7 puntos**, 116.775, lo que supone un porcentaje sobre el total del **63%**:

Nº CONDUCTAS POR PUNTUACIONES		
PUNTUACIÓN	Nº CONDUCTAS	%
1	36	0,02%
2	48	0,03%
3	45	0,02%
4	176	0,09%
5	6.152	3,32%
6	21.773	11,75%
7	116.775	62,99%
8	16.851	9,09%
9	14.148	7,63%
10	9.371	5,06%
Total general	185.375	100,00%

Finalmente, aunque el SISTEMA DE EVALUACIÓN ha cambiado por completo con respecto al que se aplicó en las ediciones anteriores, podemos hacer un pequeño análisis comparativo, si extrapolamos la puntuación de los procesos realizados desde 2008 hasta 2022, de un máximo de 7 (el que se venía aplicando) a un máximo de 10, que es la puntuación máxima que se aplica en el nuevo procedimiento. Esto nos da una idea de la evolución del promedio total, el cual ha descendido en las últimas evaluaciones:

PROMEDIOS EVALUACIONES AÑOS ANTERIORES			
AÑO EVALUACIÓN COMPETENCIAS	PROMEDIO ORIGINAL SOBRE 7	PROMEDIO EXTRAPOLADO SOBRE 10	DIFERENCIA RESPECTO A EVALUACIÓN ANTERIOR
2008	4,56	6,51	--
2010	5,39	7,70	1,18
2012	5,66	8,08	0,38
2014	5,70	8,15	0,06
2016	5,94	8,49	0,35
2018	5,63	8,04	-0,45
2020	5,73	8,19	0,14
2022	5,69	8,13	-0,06
2025	--	7,23	-0,90

Y en los siguientes gráficos:



4. RESULTADOS POR GÉNERO.

Respecto al análisis de los resultados por género, del total de las 832 personas evaluadas, un 59,13% son mujeres y un 40,87% son hombres:

Nº DE PERSONAS EVALUADAS POR GÉNERO		PORCENTAJE
MUJER	492	59,13%
HOMBRE	340	40,87%
TOTAL	832	100,00%

El **PROMEDIO DE VALOR FINAL PONDERADO** de las competencias en cada género es el siguiente:

GÉNERO	MUJER	HOMBRE
PROMEDIO	7,27	7,11

Si analizamos cuáles son las **COMPETENCIAS CON MAYOR Y MENOR PROMEDIO DE PUNTUACIÓN COMO VALOR FINAL PONDERADO**, vemos que no hay diferencias significativas, si bien en ambos géneros es la competencia *Iniciativa e interés en el trabajo* la que mayor promedio obtiene, mientras que la de menor promedio es *Grado de conocimiento y aplicación de la normativa* también en los dos géneros:

PROMEDIO VALOR FINAL PONDERADO		
COMPETENCIA	M	H
Competencias Digitales	7,24	7,17
Dedicación y Calidad del Trabajo Realizado	7,24	7,06
Gestión del Tiempo	7,37	7,21
Grado de Conocimiento y Aplicación a los Procedimientos	7,26	7,09
<i>Grado de Conocimiento y Aplicación de la Normativa</i>	<i>7,18</i>	<i>7,02</i>
<i>Iniciativa e Interés en el Trabajo</i>	<i>7,62</i>	<i>7,27</i>
Orientación a la Persona Usuaría	7,26	7,10
Trabajo en Equipo	7,29	7,10
Total promedio por género	7,27	7,11

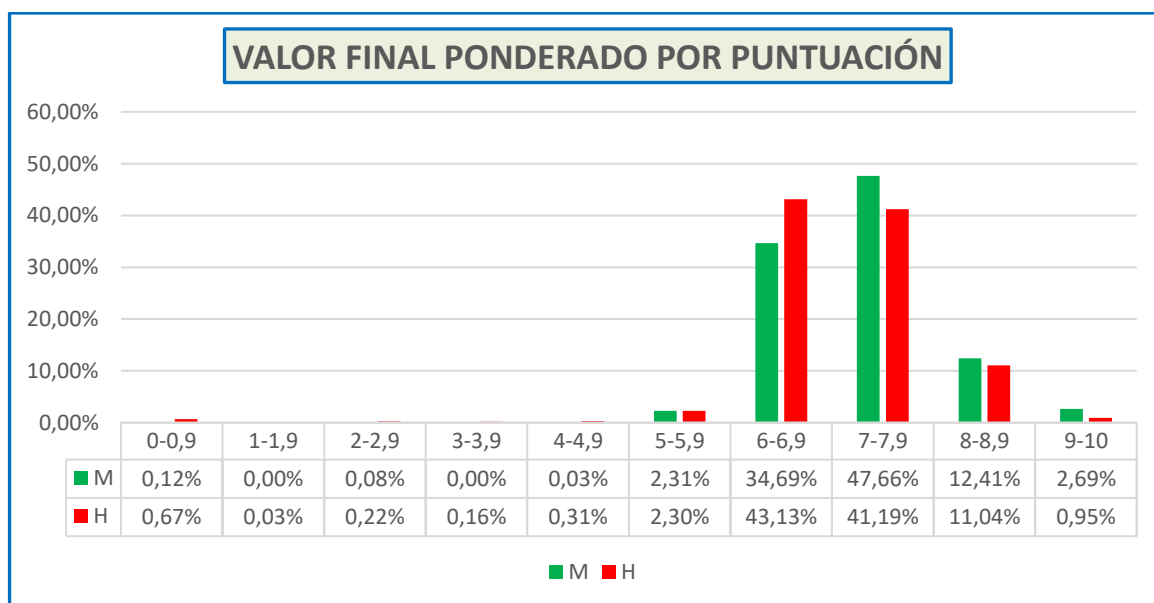
Y respecto al **VALOR FINAL PONDERADO POR INTERVALOS DE PUNTUACIÓN** por género de la persona evaluada obtenemos los siguientes resultados:

VALOR FINAL PONDERADO POR INTERVALOS DE PUNTUACIÓN		
INTERVALO	M	H
0-0,9	0,12%	0,67%
1-1,9	0,00%	0,03%
2-2,9	0,08%	0,22%
3-3,9	0,00%	0,16%
4-4,9	0,03%	0,31%
5-5,9	2,31%	2,30%
6-6,9	34,69%	43,13%
7-7,9	47,66%	41,19%
8-8,9	12,41%	11,04%
9-10	2,69%	0,95%
TOTAL:	100,00%	100,00%

Observamos que las mayores diferencias se encuentran:

- En el intervalo de puntuación 6-6,9, con un 8,44% de diferencia, en favor del hombre.
- En el intervalo de puntuación 7-7,1, con un 6,47% de diferencia, en favor de la mujer.

En los intervalos 8-8,9 y 9-10 hay una pequeña diferencia en favor de la mujer.



5. ANÁLISIS POR PUESTOS-TIPO.

Como vimos al principio de este estudio, la asignación de las seis competencias a elegir de entre las ocho establecidas en el Acuerdo Andaluz se realiza, por parte de Gerencia, según la clasificación de los Grupos de Puestos-Tipo (PT). En la UCA existen 11 Grupos, además de las Vicegerencias y Vicesecretaría General, que agruparemos como “Grupo 0”, y 33 Puestos-Tipo.

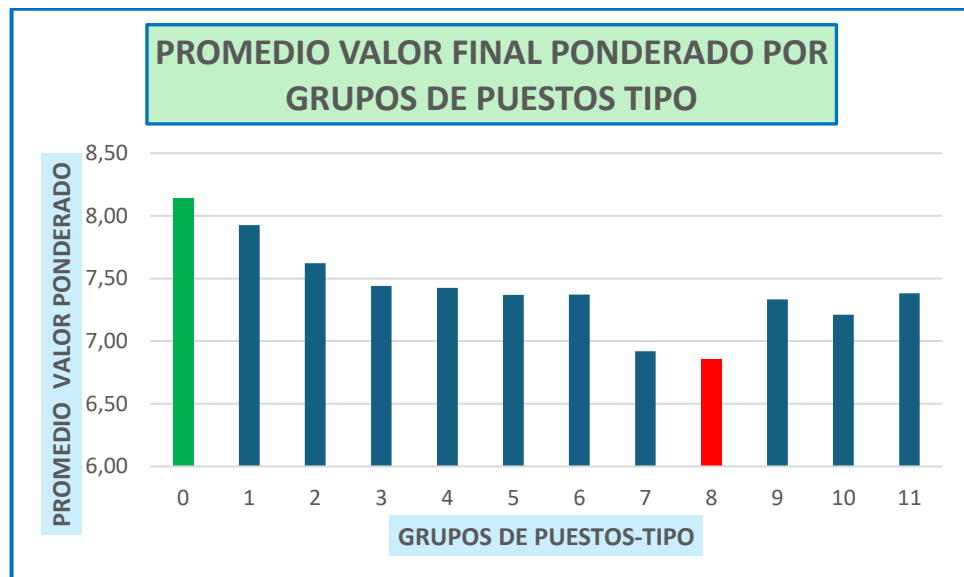
El **PROMEDIO DE VALOR FINAL PONDERADO** por Grupos de Puestos-Tipo ha sido el siguiente:

GRUPO PT	PT	DESCRIPCIÓN PUESTO TIPO	Nº PERSONAS	PROMEDIO VALOR FINAL PONDERADO
0 - VICEGERENTE/VICESECR.GRAL.	PTIPO 0	Vicegerencia	4	8,14
1 - DIRECTOR/A ÁREA	PTIPO 1	Director/a de Área	9	7,93
2 - JEFE/A SERVICIO - ADMINISTRADOR/A	PTIPO 3	Jefe/a de Servicio	18	7,62
	PTIPO 3	Administrador/a		
	PTIPO 18	Director/a de Servicio	6	
3 - JEFE/A SECCIÓN	PTIPO 5	Jefe/a de sección	29	7,44
	PTIPO 6	Jefe/a de biblioteca	4	
	PTIPO 19	Subdirector/a (Laboral)	2	
4 - TÉCNICO/A - ENCARGADO/A EQUIPO	PTIPO 9	Técnico/a	53	7,43
	PTIPO 22	Encargado/a de Equipo	39	
5 - TÉCNICO/A SUPERIOR	PTIPO 4	Técnico/a Superior de Informática	7	7,37
	PTIPO 20	Titulado/a Superior	25	
6 - TÉCNICO/A MEDIO	PTIPO 7	Técnico/a Medio de Informática	24	7,37
	PTIPO 8	Asesor/a Técnico/a - Auditor	12	
	PTIPO 11	Técnico/a Gestión Recursos Información	12	
	PTIPO 21	Titulado/a Grado Medio	50	
7 - TÉCNICO/A ESPECIALISTA	PTIPO 13	Técnico/a Especialista de Informática	17	6,92
	PTIPO 23	Técnico/a Especialista STOEM	13	
	PTIPO 24	Técnico/a Especialista de Laboratorio	33	
	PTIPO 25	Técnico/a Especialista	48	
	PTIPO 27	Conductor/a Mecánico	5	
	PTIPO 28	Delineante	1	
8 - TÉCNICO/A AUXILIAR	PTIPO 33	Técnico/a Especialista Patrón	3	6,86
	PTIPO 29	Técnico/a Auxiliar de Conserjería	63	
	PTIPO 30	Técnico/a Auxiliar de Laboratorio	21	
	PTIPO 31	Técnico/a Auxiliar	26	
9 - GESTOR/A ESPECIALISTA - COORDINADOR CONSERJERÍA	PTIPO 32	Técnico/a Auxiliar de Biblioteca	29	7,33
	PTIPO 12	Gestor/a especialista	70	
10 - GESTOR/A	PTIPO 26	Coordinador/a de servicios de conserjería	1	7,21
	PTIPO 15	Gestor/a departamental	41	
11 - SECRETARIO/A	PTIPO 16	Gestor/a - Auxiliar Base	142	7,38
	PTIPO 14	Secretario/a	25	
TOTALES:			832	7,23

De esta tabla se extrae que el Grupo de Puesto-Tipo con mayor valor final ponderado es el 0. Vicegerente/Vicesecretario General, y el que tiene menor valor es el de Técnico Auxiliar, aunque las diferencias con el valor promedio no son significativas.

Se puede ver de manera más resumida en esta otra tabla y su gráfico correspondiente:

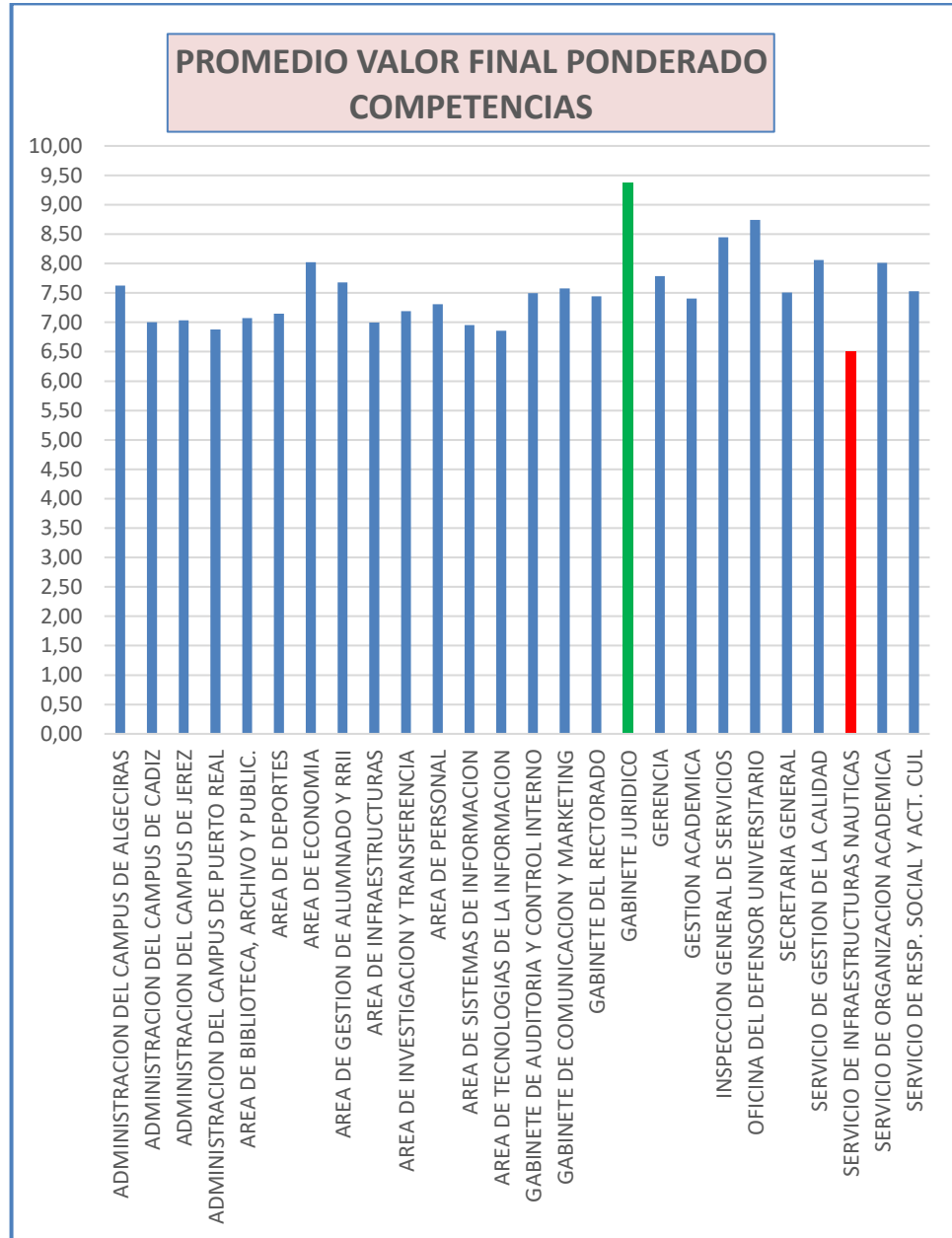
PROMEDIO DE VALOR OBTENIDO POR GRUPOS DE PUESTOS TIPO SEGÚN LA ESCALA LIKERT	
GRUPO DE P TIPO	PROMEDIO
0	8,14
1	7,93
2	7,62
3	7,44
4	7,43
5	7,37
6	7,37
7	6,92
8	6,86
9	7,33
10	7,21
11	7,38



6. ANÁLISIS POR UNIDADES ADMINISTRATIVAS.

Para finalizar el estudio del presente proceso de Evaluación de Competencias, haremos un análisis comparativo del promedio del **VALOR FINAL PONDERADO DE LAS COMPETENCIAS** alcanzado por cada una de las Unidades Administrativas de la UCA:

UNIDAD ADMINISTRATIVA	Nº MIEMBROS	PROMEDIO VALOR FINAL PONDERADO COMPETENCIAS
ADMINISTRACION DEL CAMPUS DE ALGECIRAS	30	7,62
ADMINISTRACION DEL CAMPUS DE CADIZ	125	7,00
ADMINISTRACION DEL CAMPUS DE JEREZ	39	7,03
ADMINISTRACION DEL CAMPUS DE PUERTO REAL	124	6,88
AREA DE BIBLIOTECA, ARCHIVO Y PUBLIC.	80	7,07
AREA DE DEPORTES	26	7,15
AREA DE ECONOMIA	38	8,02
AREA DE GESTION DE ALUMNADO Y RRII	61	7,68
AREA DE INFRAESTRUCTURAS	39	6,99
AREA DE INVESTIGACION Y TRANSFERENCIA	76	7,19
AREA DE PERSONAL	57	7,31
AREA DE SISTEMAS DE INFORMACION	24	6,95
AREA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	33	6,86
GABINETE DE AUDITORIA Y CONTROL INTERNO	3	7,50
GABINETE DE COMUNICACION Y MARKETING	4	7,58
GABINETE DEL RECTORADO	20	7,44
GABINETE JURIDICO	3	9,37
GERENCIA	7	7,79
GESTION ACADEMICA	1	7,41
INSPECCION GENERAL DE SERVICIOS	3	8,45
OFICINA DEL DEFENSOR UNIVERSITARIO	1	8,74
SECRETARIA GENERAL	4	7,51
SERVICIO DE GESTION DE LA CALIDAD	5	8,06
SERVICIO DE INFRAESTRUCTURAS NAUTICAS	6	6,50
SERVICIO DE ORGANIZACION ACADEMICA	7	8,01
SERVICIO DE RESP. SOCIAL Y ACT. CUL	16	7,53



Y detallando por competencias:

PROMEDIO DE VALOR FINAL PONDERADO DE COMPETENCIAS EN DETALLE, POR UNIDADES ADMINISTRATIVAS									
COMPETENCIA	Competencias Digitales	Dedicación y Calidad del Trabajo Realizado	Gestión del Tiempo	Grado de Conocimiento y Aplicación a los Procedimientos	Grado de Conocimiento y Aplicación de la Normativa	Iniciativa e Interés en el Trabajo	Orientación a la Persona Usuaria	Trabajo en Equipo	PROMEDIO VALOR FINAL PONDERADO
Admon. C. Algeciras	7,64	7,59	7,70	7,63	7,54	7,47	7,72	7,61	7,62
Admon. C. Cádiz	6,95	6,97	7,17	7,02	6,94	7,68	7,00	6,97	7,00
Admon. C. Jerez	7,04	7,01	7,18	6,98	6,90	7,14	7,14	7,04	7,03
Admon. C. Puerto Real	6,87	6,83	6,96	6,84	6,85	7,14	6,98	6,83	6,88
Área Biblioteca, Archivo y Publicaciones	7,06	7,04	7,31	7,00	6,85	7,13	7,28	7,22	7,07
Área Deportes	7,16	7,12	7,79	7,12	7,08	8,39	6,85	7,10	7,15
Área Economía	8,05	7,94	7,97	8,09	7,88	7,76	8,81	8,03	8,02
Área Gestión Alumnado y RRII	7,60	7,62	7,53	7,66	7,70	8,04	7,60	8,14	7,68
Área Infraestructuras	6,95	6,95	7,83	6,95	6,88	6,63	7,02	7,12	6,99
Área Investigación y Transferencia	7,21	7,21	7,22	7,14	7,13	7,32	7,14	7,15	7,19
Área Personal	7,38	7,24	7,19	7,38	7,22	7,35	7,29	7,63	7,31
Área Sistemas Información	7,24	6,88	6,96	6,88	6,86	6,89		6,93	6,95
Área Tecnologías Información	7,01	6,80	6,95	6,79	6,74	7,00	6,88	6,79	6,86
Gabinete Auditoría y Control Interno	7,45	7,46	7,26	7,58	7,57	7,66		7,47	7,50
Gabinete Comunicación y Marketing	7,77	7,64	7,59	7,50	7,28	7,64	7,86	7,56	7,58
Gabinete Rectorado	7,42	7,45	7,38	7,44	7,31	7,16	7,73	7,44	7,44
Gabinete Jurídico	9,29	9,41	9,75	9,37	9,59	9,03		9,43	9,37
Gerencia	7,86	7,74	7,62	7,83	7,64	7,91	7,19	8,41	7,79
Gestión Académica	7,24	7,46		7,41	7,52	7,04		7,77	7,41
Inspección General de Servicios	8,44	8,52	8,86	8,15	8,33	8,66		8,30	8,45
Oficina del Defensor Universitario	8,14	9,03	8,93	8,86	8,19			9,29	8,74
Secretaría General	7,38	7,39	7,26	7,64	7,63	7,68	7,09	8,04	7,51
Servicio de Gestión de la Calidad	8,34	8,05	7,85	8,43	7,87	7,81			8,06
Servicio de Infraestructuras Náuticas	6,27	6,51		6,50	6,40		6,89	6,42	6,50
Servicio de Organización Académica	8,27	7,97	7,64	8,15	7,77	8,08	8,10	8,32	8,01
Servicio de Resp. Social y Act. Cult.	7,56	7,52	7,52	7,43	7,32	7,88	7,60	7,70	7,53
Total general	7,21	7,17	7,31	7,19	7,12	7,45	7,20	7,20	7,23

7. PUNTUACIÓN FINAL.

Los resultados analizados son únicamente los de las evaluaciones cerradas, que son la práctica totalidad, una vez que se han calculado las puntuaciones finales tras seguir las ponderaciones indicadas en el nuevo modelo de Evaluación del Desempeño.

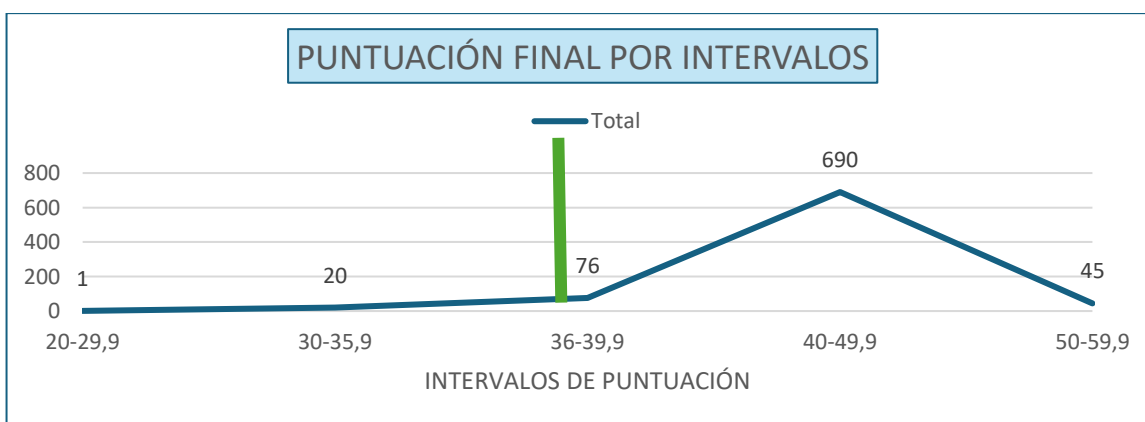
Se trata de 832 evaluaciones, una vez eliminadas las no cerradas, por haber cesado o estar en situación de baja médica la persona (14) y las presentadas fuera de plazo (3).

Recordemos que la puntuación final de la evaluación consiste en la suma de las medias ponderadas de las seis competencias, con una puntuación máxima de 60 puntos, siendo necesario alcanzar **36 puntos** para considerar superado el proceso.

En la siguiente tabla se puede observar el número de evaluaciones por intervalos de puntuación, siendo la gran mayoría de las evaluaciones puntuadas en el tramo entre 40 y 50 puntos:

PUNTUACIÓN FINAL POR INTERVALOS		
INTERVALOS DE PUNTUACIÓN	Nº EVALUACIONES	
20-29,9	1	NO SUPERADO 21
30-35,9	20	
36-39,9	76	SUPERADO 811
40-49,9	690	
50-59,9	45	
Total general	832	

Y en el siguiente gráfico:



Estos resultados suponen que el **97,48%** de las personas evaluadas ha superado la evaluación, y el **2,52%** no la ha superado.

8. GAP.

En estadística, GAP (del inglés “brecha”) se refiere al **Análisis de Brechas**, y es una herramienta estratégica que compara el rendimiento actual con el rendimiento deseado, para identificar las diferencias y crear un plan de acción para cerrarlas, mejorando así procesos, habilidades o resultados.

En nuestro proceso de Evaluación de Competencias, la aplicación de este análisis corresponde a la diferencia entre la autoevaluación y la evaluación del responsable, pudiendo albergar varios resultados:

- Que la **autoevaluación sea inferior a la evaluación del responsable**, por tanto, se obtendría un valor negativo de hasta -9.
- Que **ambas evaluaciones obtengan la misma puntuación**, con lo que su resultado sería de 0 diferencia.
- Que la **autoevaluación sea superior en nivel a la evaluación del responsable**. En este caso la diferencia sería positiva y hasta un máximo de 9.

Tras comparar las puntuaciones resultantes de las autoevaluaciones con las de la evaluación del responsable (**valor obtenido**), detallando por competencias, se obtienen los siguientes resultados:

INTERVALOS DE GAP POR VALOR OBTENIDO EN LAS COMPETENCIAS													
INTERVALOS DIFERENCIA Puntuación	Competencias Digitales	Dedicación y Calidad del Trabajo Realizado	Gestión del Tiempo	Grado de Conocimiento y Aplicación a los Procedimientos	Grado de Conocimiento y Aplicación de la Normativa	Iniciativa e Interés en el Trabajo	Orientación a la Persona Usuaría	Trabajo en Equipo	TOTAL	PORCENTAJE			
PUNT. AUTO MENOR QUE RESP.	{-4,-3}			1				1	1	3	0,06%	34,46%	
	{-3,-2}	11	5	3	11	13	1	4	10	58	1,16%		
	{-2,-1}	66	67	23	65	58	19	37	51	386	7,73%		
	{-1,0}	223	214	132	218	215	59	117	95	1273	25,50%		
PUNT. AUTO Y RESP. IGUAL	0	113	106	65	147	158	39	76	54	758	15,18%	15,18%	
PUNT. AUTO MAYOR QUE RESP.	{0,1}	259	287	169	259	246	81	133	145	1579	31,63%	50,36%	
	{1,2}	105	101	81	86	95	31	65	57	621	12,44%		
	{2,3}	41	36	16	28	28	16	27	19	211	4,23%		
	{3,4}	14	15	11	18	19	7	7	8	99	1,98%		
	{4,5}		1					1		1	3		0,06%
	{5,6}							1			1		0,02%
TOTAL	832	832	501	832	832	255	467	441	4992	100,00%			

Diferencia
-1 a 1:
57,13%

Las diferencias negativas indican que la persona cuando se autoevalúa se asigna puntuaciones más bajas que las que le asigna su responsable evaluador. Al contrario de lo que ocurre con las diferencias positivas, en las que el autoevaluado se valora con puntuaciones más elevadas que las que le asigna su responsable. Los intervalos informan de la diferencia de puntos entre ambas evaluaciones.

Analizando los resultados, obtenemos que:

- En el **34,46%** de las competencias, la persona se ha autoevaluado por debajo del responsable.
- En el **50,36%** la persona se ha autoevaluado por encima del responsable.
- En el **15,18%** la puntuación entre el autoevaluado y el evaluador responsable ha obtenido el mismo valor.
- No obstante, el rango de diferencia de puntuaciones **entre -1 y 1 punto**, es muy elevado, resultando el **57,13%**. Esto indica que, aunque haya habido diferencia entre ambas evaluaciones, no ha sido excesiva.

9. DISCREPANCIAS.

Según el nuevo modelo andaluz de evaluación de competencias, se producirá una discrepancia cuando exista una diferencia de **más de 5 puntos** entre la puntuación otorgada por la autoevaluación y la evaluación del responsable **EN LAS CONDUCTAS**.

En la presente evaluación de competencias, **3 personas tienen al menos una discrepancia** entre sus conductas. En total, **se han producido 14 discrepancias** con las siguientes diferencias:

Nº DISCREPANCIAS POR DIFERENCIA DE PUNTUACIÓN ENTRE AUTOEVALUACIÓN Y RESPONSABLE	
DIFERENCIA DE PUNTOS AUTOEVALUACIÓN - RESPONSABLE	Nº DE CONDUCTAS
7	2
6	10
-6	2
TOTAL DISCREPANCIAS:	14

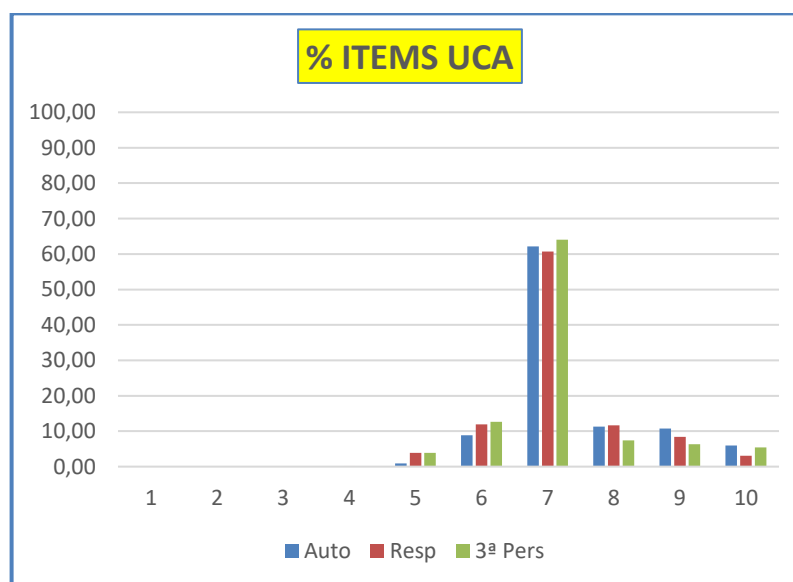
Esto supone un porcentaje casi inexistente del total de conductas analizadas:

TOTAL DE CONDUCTAS ANALIZADAS:	37.830
TOTAL DE DISCREPANCIAS:	14
PORCENTAJE DE DISCREPANCIAS:	0,04%

10. CONCLUSIONES.

Para finalizar, vamos a reflejar el dato de **PORCENTAJE DE ITEMS POR PUNTUACIÓN** otorgada en el proceso de evaluación de la UCA (extraído del estudio realizado respecto a todas las Universidades Públicas Andaluzas):

DATOS % GLOBALES UUPPAA	% UCA			
	Auto	Resp	3ª Pers	Total
% items con puntuación 1	0,01	0,02	0,02	0,02
% items con puntuación 2	0,00	0,04	0,03	0,03
% items con puntuación 3	0,01	0,08	0,01	0,02
% items con puntuación 4	0,01	0,20	0,09	0,09
% items con puntuación 5	0,93	3,93	3,93	3,32
% items con puntuación 6	8,89	11,89	12,68	11,75
% items con puntuación 7	62,17	60,73	64,06	62,99
% items con puntuación 8	11,32	11,63	7,45	9,09
% items con puntuación 9	10,74	8,36	6,31	7,63
% items con puntuación 10	5,93	3,11	5,42	5,06
TOTAL	100	100	100	100



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

- De un intervalo de puntuaciones de 1 a 10, la **MEDIA PONDERADA resultante es de 7,21**. Sin embargo, la puntuación más utilizada, con gran diferencia, es el valor 7 de la escala Likert. Además, se observa rotundamente que los valores 1, 2, 3 y 4 de dicha escala han sido muy infrautilizados, siendo el porcentaje de uso de los mismos inferior al 0,2%. Por tanto, se concluye que no hay prácticamente dispersión en la utilización de los valores respecto a la media, por lo que no hay prácticamente diferenciación entre las evaluaciones. Estos datos conllevarían la revisión de la escala Likert utilizada.
- El **porcentaje de personas que ha superado** la evaluación es muy alto, un **97,48%**, mientras que las que no la han superado son el 2,52%, alejándose de los estándares normales en materia de evaluación de personas.
- El dato tan bajo en cuanto al número de **DISCREPANCIAS** (diferencia de 5 o más puntos entre la valoración del responsable y la autoevaluación), plantea una posible revisión del modelo para dotar de mayor objetividad al mismo.
- En definitiva, a la vista de los resultados obtenidos, se sugiere una revisión general del modelo Andaluz, en cuanto al sistema de evaluación, los evaluadores y el cuestionario utilizado, en relación con lo establecido en el artículo 9.3 del Acuerdo Andaluz: *Se establecerán los mecanismos necesarios para asegurar que, en el proceso de evaluación de la conducta profesional, referido al sistema andaluz, el resultado final tienda a una distribución normal, adoptándose las medidas oportunas para corregir desviaciones acusadas.*”

Cádiz, 6 de marzo de 2026