



INFORME DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS 2018

Universidad Internacional de Andalucía

Sección de Desarrollo Profesional
Mayo 2019

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

II. METODOLOGÍA

III. ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN

IV. CONCLUSIONES

Informe anual de la Gestión por Competencias 2019

Universidad Internacional de Andalucía

I. Introducción

El artículo 20 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece que son las Administraciones Públicas las que establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados. La Universidad Internacional de Andalucía en su apuesta por una gestión integral de recursos humanos, a la hora de establecer determinados aspectos que evaluaran la eficiencia y eficacia del Personal de Administración y Servicios, puso en marcha los modelos de gestión por procesos y de competencias.

La definición más generalizada de competencia es aquella que combina los conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en aquellos comportamientos y conductas que llevan al éxito en el trabajo; es por ello, que desde la Gerencia se vió la importancia de la evaluación de estos comportamientos como uno de los factores para evaluar el desempeño del personal, quedando recogido como tal en el Reglamento de la Evaluación del Desempeño del PAS, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de septiembre de 2012.

La Evaluación del Desempeño, y por ende la de competencias, tiene carácter anual, y contribuye a cumplir con los compromisos contraídos no sólo con el Acuerdo sobre el Complemento de Productividad para la Mejora y Calidad de los Servicios que presta el Personal de administración y servicios de las Universidades Públicas de Andalucía sino también, con uno de los objetivos que en su día se establecieron en el Contrato Programa suscrito con la Consejería de Economía y Conocimiento y con los del Plan Estratégico de la Universidad.

A través de las evaluaciones realizadas anteriormente se ha podido comprobar en el análisis de sus resultados, los desniveles existentes en los comportamientos exigidos según el puesto y los niveles que la Gerencia requiere para los mismos. Los desfases producidos se han intentado solventar con las herramientas de desarrollo más

adecuadas, entre otras, actividades de formación y talleres prácticos, tanto en competencias genéricas y específicas como algunas técnicas.

La estructura seguida para la realización del informe ha sido:

- ➔ Metodología
- ➔ Análisis de resultados
- ➔ Conclusiones generales de la evaluación

II. Metodología

El Plan Marco de Gestión por Competencias¹, documento que tiene como principal objetivo articular el desarrollo de las competencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad Internacional de Andalucía, establece la metodología tanto en la evaluación como en el desarrollo de competencias, entendido éste como un proceso continuo en el tiempo.

Recordemos que el Catálogo de competencias se clasifica en tres grandes grupos:

- a. **Competencias Genéricas:** Definen aptitudes y habilidades y son relevantes para toda la Institución y asociadas a los objetivos estratégicos de la Universidad.
- b. **Competencias Específicas:** Definen igualmente aptitudes y habilidades, pero en este caso para cada puesto o familia de puestos.
- c. **Competencias Técnicas:** Vinculadas a conocimientos técnicos.

Cada una de estas competencias está estructurada en 4 niveles de comportamientos de carácter sumatorio. El sistema de evaluación que se ha llevado a cabo, ha seguido las mismas pautas que en años anteriores, estableciendo las siguientes fases:

- a. **Autoevaluación del PAS:** cada persona se evalúa de las 10 competencias que tiene asignada su puesto de trabajo.
- b. **Evaluación del Responsable:** la asignación de responsables es realizada por la Gerencia entre Directores de área, Jefes de Servicio y Jefes de Sección.

El resultado final de la evaluación será la media aritmética entre la autoevaluación y evaluación del responsable.

Los resultados de la evaluación se computarán con carácter positivo, en aquellos casos en los que el personal haya mantenido o superado los niveles requeridos por la Gerencia en cada una de las competencias asignadas, según lo estipulado en el Marco

¹ http://www.unia.es/images/stories/Competencias/plan_marco.pdf

General establecido en el Anexo II de dicho Reglamento. Este año, la Gerencia sigue manteniendo tanto la puntuación mínima que el personal tiene que alcanzar para superar la evaluación como la asignación y niveles de las competencias asignadas a los puestos de trabajo.

Hay que destacar que la superación de la evaluación de competencias junto con la superación de los resultados alineados con los objetivos estratégicos y de la gestión por procesos, los 3 factores de la Evaluación del desempeño, posibilitan el cobro del Complemento de productividad.

III. Análisis de la Evaluación

El Personal de Administración y Servicios que teniendo los requisitos exigidos en la normativa ha participado en la evaluación de competencias ha sido del 94,57% sobre el total del personal (130 personas). La evaluación se realizó sin incidencias a través de la aplicación META4 PeopleNet.

Las situaciones administrativas del personal que no pudo ser evaluado fueron:

- ➔ No cumplir con el periodo mínimo de permanencia en la Institución para poder evaluarse.
- ➔ Estar en situación de IT por un periodo superior a 6 meses.
- ➔ Estar en situación de IT durante el periodo en el que se desarrolló la evaluación.
En este último caso, el personal que se encuentra en esta situación se evaluará a su incorporación.

Una vez analizados los resultados de la evaluación será informada la Comisión de Formación para la planificación y puesta en marcha de actividades de desarrollo que se incluirán en el Plan de Formación para el bienio 2019/2020, tendentes a corregir los desfases detectados en las competencias evaluadas.

En este sentido, en función de los resultados de la evaluación del año anterior se realizaron las siguientes actividades de desarrollo en 2018:

- ➔ Coaching: Desarrollo, capacidades e inteligencia emocional; dirigida a todo el personal con una duración de 15 horas distribuidas de forma online y sesiones presenciales por Sede.
- ➔ Herramientas de liderazgo bajo la metodología Coaching; esta formación estuvo dirigida a los responsables de área y vicegerencia.

A continuación se detallan los resultados de la participación del personal de administración y servicios de la Universidad en la evaluación de competencias y su distribución por Sedes.

Evaluación de Competencias 31 de diciembre de 2018				
Sedes	Total PAS / Sedes (*)		PAS Evaluado(**)	
Sevilla	52	40%	48	36,92%
La Rábida	32	24,62%	30	23,08%
Baeza	32	24,62%	30	23,80%
Málaga	14	10,76%	14	10,77%
Total PAS evaluado			122	
Total PAS UNIA	130			

Tabla 1: Distribución del PAS por Sedes y participación en la Evaluación de Competencias

(*) Porcentaje de PAS por Sede respecto al total del PAS de la UNIA.

(**)Efectivos del PAS por Sede que cumpliendo los requisitos establecidos en el Reglamento de la Evaluación del Desempeño del PAS ha sido evaluado.

La clasificación profesional del personal en 2018 ha sufrido pequeñas modificaciones respecto a 2017; a continuación observamos los diferentes porcentajes en los que se distribuye el personal que se ha evaluado.

Clasificación profesional del PAS evaluado

➔ Funcionarios

- Subgrupo A1: 14,75%
- Subgrupo A2: 12,29%
- Subgrupo C1: 34,43%
- Subgrupo C2: 16,39%

➔ Laborales

- Grupo I: 4,10%
- Grupo II: 2,46%
- Grupo III: 4,92%
- Grupo IV: 10,70%

La actualización de competencias y niveles requeridos del personal en 2018 ha sido mínima, ya que sólo algunas personas por necesidades sobrevenidas han cambiado de área y puesto de trabajo.

Hay que destacar que se mantiene la dinámica de años anteriores sobre algunas competencias que no suelen asignarse por los responsables de las diferentes áreas, siendo las mismas de los años anteriores:

- ➔ Competencia Específica: E5. Habilidades comunicativas
- ➔ Competencias Técnicas:
 - T21. Conocimiento y gestión de colecciones
 - T22. Conocimientos de selección y difusión de recursos documentales
 - T31. Conocimiento de idiomas

A continuación, teniendo en cuenta los niveles requeridos por la Gerencia, se refleja el desfase organizacional de la Institución, obtenido a través de los desfases individuales alcanzados por las 122 personas evaluadas.

Cada persona se evalúa de 10 competencias: 5 genéricas, 2 específicas y 3 técnicas; por tanto, los desfases que se muestran son el total de desfases del PAS en cada una de las competencias asignadas.

Desfase Organizacional – Evaluación de Competencias 2018

Nivel Requerido	1			2			3			4				TOTAL
	0	1	0	2	1	0	3	2	1	0				
Nivel Actual	0	1	0	2	1	0	3	2	1	0				
Desfases	1	1	2	1	2	3	1	2	3	4				
Competencias														
G1. Orientación a Usuario	0	1	0	4	0	0	4	0	0	0				9
G2. Mejora Continua	0	8	0	4	0	0	9	0	0	0				21
G3. Identidad Colectiva	0	0	0	6	0	0	9	1	0	0				17
G4. Trabajo en Equipo	0	1	0	3	0	0	1	1	0	0				6
G5. Capacidad de Adaptación	0	0	0	6	0	0	7	0	0	0				13
E1. Capacidad Analítica, de Planificación y Organización	0	3	0	2	1	0	5	0	0	0				11
E2. Orientación a Resultados	0	0	0	3	1	0	2	0	0	0				6
E3. Liderazgo	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0				2
E4. Innovación y Gestión del Conocimiento	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0				1
T1. Gestión de Secretariado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T2. Contabilidad Presupuestaria	0	0	0	2	0	0	3	0	0	0				5
T3. Contratación Administrativa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T4. Retribuciones del Personal	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0				1
T5. Vida Administrativa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T6. Procesos, competencias y formación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T7. Gestión de Matrícula	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0				4
T8. Gestión Planes De Estudio	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0				3
T9. Títulos y Diplomas	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0				1
T10. Becas y Ayudas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T11. Aplicaciones de Docencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T12. Metodologías Enseñanza-Aprendizaje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T13. Metodologías Tic e Innovación y Educación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T14. Sistemas Informáticos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T15. Redes y Seguridad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T16. Soluciones Algorítmicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T17. Calidad, Planificación y Clientes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T18. Comunicación y Publicidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T19. Identidad Visual	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T20. Lenguajes Artísticos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T23. Formación Usuarios	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0				2
T24. Difusión de Publicaciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T25. Producción Audiovisual	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0				1
T26. Mantenimiento de Edificios	0	1	0	3	0	0	1	0	0	0				5
T27. Gestión Documental	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0
T28. Gestión de Proyectos	0	0	0	2	0	0	3	0	0	0				5
T29. Gestión de la Información	0	1	0	5	0	0	0	1	0	0				7
T30. Procedimiento Administrativo	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0				5
T32. Aplicaciones en el Ámbito de Automoción y Transporte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				0

Visto el resultado de la evaluación en su conjunto podemos observar lo siguiente:

- ➔ Las 5 competencias genéricas y 2 de las competencias específicas han aumentado el número de personas con desfases.
- ➔ El número de personas que ha tenido algún desfase o gap en alguna competencia ha sido prácticamente el mismo que el año anterior, 43 en 2018 frente a 42 en 2017.
- ➔ Prácticamente todos los gaps que se han producidos han sido de un sólo nivel, entre el nivel obtenido en la evaluación y el nivel requerido por la gerencia para el puesto de trabajo; sólo 4 personas han obtenido una media en la evaluación de dos niveles inferiores al requerido para su puesto.
- ➔ Las competencias técnicas que aumentan el número de desfases respecto a la evaluación anterior son:

- T2. Contabilidad presupuestaria
- T8. Gestión planes de estudio
- T23. Formación usuarios
- T25. Producción audiovisual
- T26. Gestión de proyectos
- T29. Gestión de la información
- T30. Procedimiento administrativo

- ➔ Se mantiene la dinámica respecto al gran número de técnicas que no tienen ningún desfase, 19 en 2016, 17 en 2017 y 18 en 2018:

- T1. Gestión de secretariado
- T3. Contratación administrativa
- T5. Vida administrativa
- T6. Procesos, competencias y formación
- T10. Becas y ayudas
- T11. Aplicaciones de docencia
- T12. Metodologías enseñanza-aprendizaje
- T13. Metodologías TICS e innovación y educación
- T14. Sistemas Informáticos
- T15. Redes y Seguridad
- T16. Soluciones Algorítmicas
- T17. Calidad, planificación y clientes
- T18. Comunicación y publicidad
- T19. Identidad Visual
- T20. Lenguajes artísticos
- T24. Difusión de publicaciones

T27. Gestión documental

T32. Aplicaciones en el ámbito de automoción

Se reflejan a continuación los desfases que se han producido según el nivel de competencias asignadas por cada responsable en cada una de ellas. Los datos están distribuidos por grupo de competencias y Sedes; se reflejan igualmente los desfases producidos en la evaluación anterior para poder visualizar las diferencias entre un año y otro.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

G1. Orientación a usuario

PAS con desfases:
2018:9
2017:6

	2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	3	4
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	2	4

D2esfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2	1	1	1	1						
De 2 a 3	3	4			1	1	1	2	1	1
De 3 a 4	2	4		1	1	2	1	1		

G2. Mejora continua

PAS con desfases:
2018:21
2017:15

	2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	7	8
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	4
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	7	9

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2	7	8	1	1	3	3	2	2	1	2
De 2 a 3	1	4		1			1	3		
De 3 a 4	7	9	4	4	2	2	1	3		

G3. Identidad colectiva	PAS con desfases: 2018:17 2017:13
--------------------------------	--

	2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	5	7
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	7	9

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2	1	1	1	1						
De 2 a 3	5	7		1 ^(*)	1	1	3	4		1
De 3 a 4	7	9	5	5	2	1		2		1

(*) 1 Persona ha obtenido en la evaluación 2 gaps por debajo de su nivel requerido.

G4. Trabajo en equipo	PAS con desfases: 2018:6 2017:6
------------------------------	--

	2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	1
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	3	4
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	3	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2		1		1						
De 2 a 3	3	4		1	1 ^(*)	1	1	2	1	
De 3 a 4	3	1	2		1					1

(*) 1 Persona ha obtenido en la evaluación 2 gaps por debajo de su nivel requerido.

G5. Capacidad de adaptación	PAS con desfases: 2018:13 2017:6
------------------------------------	---

	2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	2	6
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	4	7

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	2	6		1		1	2	4		
De 3 a 4	4	7	2	3		1	1	2		1

Se mantiene la dinámica del año anterior en el aumento de los desfases en este grupo de competencias; igualmente, el personal de administración y servicios que ocupa los puestos de trabajo de nivel superior es el que sigue teniendo mayor número, aunque en la mayoría de los casos sólo difiere un nivel por debajo del requerido; sólo dos personas de las categorías superiores tienen dos niveles por debajo del nivel requerido por la Gerencia.

Algunos de estos gaps se producen en aquellos puestos de trabajo que en 2017 aumentaron de nivel, por las modificaciones en la RPT debido a los concursos de provisión realizados; el cambio de algunos responsables de evaluación en 2018 también ha tenido su incidencia en la evaluación respecto del año anterior.

El número total de personas con algún desfase en este grupo es de 65.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

E1. Capacidad analítica, de planificación y organización	PAS con desfases: 2018:11 2017:9
---	---

	2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	3	4
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	2
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	5	5

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2	3	4	1	1	1	1		1 ^(*)	1	1
De 2 a 3	1	2					1	2		
De 3 a 4	5	5	3	3	1	2	1			

(*) 1 Persona ha obtenido en la evaluación 2 gaps por debajo de su nivel requerido.

E2. Orientación a resultados	PAS con desfases: 2018:6 2017:3
-------------------------------------	--

	2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	1
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	3
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	2	2

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2		1						1 ^(*)		
De 2 a 3	1	3		1			1	2		
De 3 a 4	2	2	1	1	1					1

(*) 1 Persona ha obtenido en la evaluación 2 gaps por debajo de su nivel requerido.

E3. Liderazgo	PAS con desfases: 2018:2 2017:2
----------------------	--

	2017	2016
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	2	2

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3										
De 3 a 4	2	2	1	2	1					

E4. Innovación y Gestión del Conocimiento		PAS con desfases: 2018:1 2017:1	
		2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1		0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2		0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3		0	0
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4		1	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3										
De 3 a 4	1	1	1	1						

Analizados los resultados de las competencias específicas destacamos que, tanto Capacidad analítica, de planificación y organización y Orientación a resultados han aumentado en el número de desfases respecto a 2017, incidiendo también las causas que se han detallado para las competencias genéricas. En cuanto a las competencias de Liderazgo e Innovación, los desfases son los mismos que el año anterior.

El número total de personas con algún desfase asciende a 20; en este grupo sólo una persona ha tenido desfases de dos niveles por debajo del que se le requiere.

COMPETENCIAS TÉCNICAS

T2. Contabilidad presupuestaria		PAS con desfases: 2018:5 2017:4	
--	--	--	--

		2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1		0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2		0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3		2	2
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4		2	3

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	2	2	1				1	2		
De 3 a 4	2	3	2	2						1

T4. Retribuciones del personal	PAS con desfases: 2018:1 2017:2
---------------------------------------	--

	2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	2	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3										
De 3 a 4	2	1	2	1						1

T7. Gestión de matrícula	PAS con desfases: 2018:4 2017:4
---------------------------------	--

	2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	3	2
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	0	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	1	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2	3	2	1	1	2	1				
De 2 a 3		1		1						
De 3 a 4	1	1					1	1		

T8. Gestión de planes de estudios	PAS con desfases: 2018:3 2017:1
--	--

	2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	2
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	0	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	1	0

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2		2		1						1
De 2 a 3		1		1						
De 3 a 4	1		1							

T9. Títulos y Diplomas		PAS con desfases:	
		2018:9	2017:4
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1		2017 0	2018 0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2		2	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3		2	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4		0	0

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2	2		1		1					
De 2 a 3	2	1	1				1	1		
De 3 a 4										

T23. Formación usuarios		PAS con desfases:	
		2018: 2	2017: 1
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1		2017 0	2018 0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2		0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3		0	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4		1	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2015	2018	2017	2018	2015	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3		1				1 ^(*)				
De 3 a 4	1	1	1	1						

(*) 1 Persona ha obtenido en la evaluación 2 gaps por debajo de su nivel requerido.

T25. Producción Audiovisual	PAS con desfases: 2018: 1 2017: 0
------------------------------------	--

	2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	0	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	0	0

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2015	2018	2017	2018	2015	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3		1				1 ^(*)				
De 3 a 4										

(*) 1 Persona ha obtenido en la evaluación 2 gaps por debajo de su nivel requerido.

T26. Mantenimiento de edificios	PAS con desfases: 2018:5 2017:5
--	--

	2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	2	1
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	3	3
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	0	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2	2	1			2	1				
De 2 a 3	3	3			2	2	1	1		
De 3 a 4		1		1						

T28. Gestión de proyectos	PAS con desfases: 2018:5 2017:4
----------------------------------	--

	2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	2
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	3	3

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	1	2	1					2		
De 3 a 4	3	3	1	2	1	1				

T29. Gestión de la información	PAS con desfases: 2018:7 2017:3
---------------------------------------	--

	2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	2	6
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	1	0

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2		1						1		
De 2 a 3	2	6	1	3 ^(*)	1			2		1
De 3 a 4	1		1 ^(*)							

(*) (*)1 Persona ha obtenido en la evaluación 2 gaps por debajo de su nivel requerido.

T30. Procedimiento administrativo	PAS con desfases: 2018: 2017:4
--	---

	2017	2018
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	4	5

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3										
De 3 a 4	4	5	2	1		1	2	2		1

(*) 1 Persona ha obtenido en la evaluación un nivel 2 siendo su nivel requerido el nivel 4.

Analizados los resultados de la evaluación de competencias técnicas observamos que el número de personas con desfases en este grupo sigue aumentando como ya hemos indicado en años anteriores; en 2016, 23 personas obtuvieron un nivel por debajo del requerido, 34 en 2017 y 39 en 2018. Sólo dos personas tienen 2 niveles por debajo del nivel requerido para su puesto de trabajo.

Las competencias que este año han disminuido los gaps han sido:

- T4. Retribuciones del personal
- T8. Gestión de planes de estudio
- T9. Títulos y diplomas
- T27. Gestión documental

IV. Conclusiones

Una vez analizados los resultados de la evaluación de los tres bloques de competencias de 2018, tanto a nivel institucional como individual, podemos concluir que:

- ➔ Del total del Personal de Administración y Servicios que ha realizado la evaluación de competencias, 43 de ellas han tenido algún desfase en alguna/s competencias respecto al nivel requerido por la Gerencia; este número es similar al del año anterior, (42).
- ➔ A pesar de lo anterior, una gran número de personas tienden a autoevaluarse por encima de sus niveles requeridos, no olvidemos que los resultados de la evaluación están vinculados al cobro del Complemento de Productividad del PAS.
- ➔ El mayor número de desfases entre el nivel requerido y el obtenido en la evaluación del PAS se sigue produciendo en los niveles de clasificación profesional superior, principalmente del nivel 3 al 4, aunque tras el concurso de provisión que se realizó en 2017, con el consiguiente aumento de niveles del personal, se refleja que han aumentado también los desfases en los niveles del 2 al 3.
- ➔ Las competencias genéricas de Identidad Colectiva (21 personas) y Mejora Continua (17) siguen siendo las que mayor número de desfases han tenido, lo mismo que ya ocurrió en 2017, 15 y 13 personas respectivamente.

Destacamos la importancia de estos resultados, ya que al ser genéricas para todo el personal, a pesar de las actividades de desarrollo ya realizadas, siguen aumentando los desfases cada año.

- En cuanto a las competencias específicas, Capacidad Analítica, de planificación y organización y Orientación a resultados son las que han obtenido los mayores desfases en la evaluación.
- Hay que destacar que a pesar de las actividades de desarrollo que se vienen realizando tendentes a desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal, se siguen produciendo cada año un mayor número de personas que no obtienen el nivel requerido en algunas de las competencias.
- El número de competencias técnicas en las que no hay ningún desfase sigue siendo muy elevado, aunque este año haya aumentado el número de gaps en la mayoría de los casos. Gestión de la información es la que tiene un número más alto, (7).

Como hemos indicado en informes anteriores, el modelo de gestión por competencias llevado a cabo en la UNIA está dando resultados positivos en el desarrollo de determinados comportamientos y conductas en el personal, así como en los desarrollo de nuevos conocimientos y actitudes proactivas.

Desde la Sección de desarrollo profesional se sugiere que hay seguir potenciando, en primer lugar el desarrollo de las competencias de forma constante con nuevas acciones de desarrollo para que sus resultados se puedan implementar en los puestos de trabajo. En segundo lugar, insistir en la necesidad del estudio de las funciones de los puestos y sus cargas de trabajo, de forma que la implementación de estas herramienta sean más efectiva.

En este sentido, desde la Gerencia en su apuesta por una gestión integral de los recursos humanos, puso en marcha en 2018 un Plan de Recursos Humanos que tuvo su reflejo en los indicadores estratégicos que se establecieron para el personal; dentro del plan se llevó a cabo la puesta en marcha del proyecto ROLES, consistente en que cada persona ponía en relación las tareas que desempeña con los procesos de su área funcional, y de ese modo obtener criterios suficientes para una ordenación de los puestos de trabajo, RPT. En 2019 se continuará con la segunda fase del proyecto.

Destacamos que para el Personal de Administración y Servicios la evaluación de competencias es ya un hecho habitual, de carácter anual, dentro de la dinámica de la Evaluación del Desempeño, al término de la cual, la Gerencia entrega a cada persona una certificación con los resultados obtenidos en la evaluación de competencias y en la Evaluación del Desempeño, incluyéndolas en su expediente personal.

A la vista de este informe y de los resultados de la encuesta de necesidades realizada al PAS a finales de año, como propuesta de mejora se propone para su planificación dentro del Plan de Formación 2019 las siguientes actividades de desarrollo:

- Identidad colectiva
- Mejora continua y capacidad de adaptación.

Estas dos competencias por sus comportamientos de carácter complementario se podrían establecer como un único bloque de actividad.

En cuanto a las competencias técnicas, se mantendrá la colaboración con los responsables de las áreas para la puesta en marcha de actividades relacionadas directamente con las necesidades de carácter técnico en cada una de ellas.