

Informe de la Gestión por Competencias 2020
Universidad Internacional de Andalucía

Sección de Desarrollo Profesional
Mayo 2020



ÍNDICE

I. Introducción (págs. 1-2)

II. Metodología (págs. 2-3)

III. Análisis de la evaluación (págs. 3-19)

IV. Conclusiones (págs. 19-21)



Informe anual de la Gestión por competencias 2020

Universidad Internacional de Andalucía

I. Introducción

En el mes de febrero se realizó la evaluación de competencias del Personal de Administración y Servicios. El presente informe se realiza para verificar el grado de cumplimiento con los objetivos definidos en 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, el sistema de financiación suscrito con la Consejería de Transformación económica, Industria, Conocimiento y Universidades y con los objetivos del Plan Estratégico de la Universidad.

La apuesta por una gestión integral de los recursos humanos de la Institución que se puso en marcha hace algunos años incluía la implementación de los modelos de gestión por procesos y competencias, como herramientas de gestión de los servicios que realiza el personal para conseguir una mayor eficacia y eficiencia en sus resultados; para el personal, la evaluación es ya un hecho habitual de carácter anual.

Con este modelo de evaluación se pueden analizar 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 intentan disminuir con herramientas de desarrollo tanto con actividades de formación como con talleres más prácticos, en cada uno de los grupos de competencias genéricas, específicas y técnicas.

En 2019 se llevaron a cabo las siguientes:

- Gestionando mi tiempo y mi comunicación
- Universitas XXI Económico: Avance, Documenta, Gestión de ingreso, rectificaciones y gastos y parametrización de entidades y plantillas.
- Interconexión de registros entre Administraciones Públicas

- Azure. Fundamentos técnicos.AZR
- Integrando la infraestructura de identidad local con Microsoft Azure

La estructura seguida para el desarrollo de este informe ha sido:

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

II. Metodología

La metodología que se ha seguido es la que se establece en el Plan Marco de Gestión por competencias, documento que tiene como principal objetivo articular el desarrollo de las competencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad Internacional de Andalucía; en él se establece no solo la metodología a seguir sino también el desarrollo de las competencias, entendido éste como un proceso continuo en el tiempo.

El Catálogo de competencias se clasifica en tres grupos:

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

Cada una de estas competencias está dividida en 4 niveles de comportamientos de carácter sumatorio. El sistema de evaluación es el mismo que el realizado en años anteriores y se desarrolla siguiendo las siguientes fases:

1. **Autoevaluación del PAS:** cada persona se evalúa de las 10 competencias que tiene asignada su puesto de trabajo.
2. **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 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. 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, 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 según el Reglamento de Evaluación del Desempeño, ha participado en la Evaluación de Competencias (122) ha sido del 93,13% sobre el total del personal en servicio activo a 31 de diciembre de 2020.

El personal que no realizó la evaluación fue por los siguientes motivos:

- No cumplir con el periodo mínimo de permanencia en la Institución para poder evaluarse, (6 meses).
- 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 se evaluará a su incorporación.

La evaluación se realizó como cada año a través de la aplicación META4 PeopleNet. 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 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 llevó a cabo la realización de una actividad formativa de 5 horas de duración, destinada a directores y coordinadores de área sobre la gestión del tiempo y el conocimiento, con la colaboración del Grupo Abastare como docentes.

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 2020				
Sedes	Total PAS / Sedes (*)		PAS Evaluado (**)	
Sevilla	57	43,51%	49	40,16%
La Rábida	31	23,66%	30	24,59%
Baeza	31	23,66%	30	24,59%
Málaga	12	9,17%	12	10,66%
Total PAS evaluado			122	
Total PAS UNIA	131			

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.

En esta clasificación observamos algunas modificaciones respecto al año anterior, producidas tanto por las oposiciones de promoción interna que se han realizado de los subgrupos C2 al C1 y del C1 al A2 como por la incorporación a la UNIA en 2019 de personal interino de la categoría profesional del subgrupo C2, que al cumplir en 2020 con los requisitos exigidos se han podido evaluar. Recordemos que la evaluación se hace por año vencido.

Al personal que superó el proceso selectivo del subgrupo A2 se le actualizaron los niveles de las competencias requeridos por la Gerencia; en algunos casos, el personal que cambió de puesto de trabajo y área, se le actualizaron también las competencias. A continuación se muestran los porcentajes de los diferentes subgrupos de clasificación del personal funcionario evaluado (79,49%) y de los grupos de clasificación del personal laboral:

Clasificación profesional del PAS evaluado 2020

- **Funcionarios**

- Subgrupo A1: 13,11%
- Subgrupo A2: 20,49%
- Subgrupo C1: 31,14%
- Subgrupo C2: 14,75%

- Subgrupo A1: 13%
- Subgrupo A2: 19,68%
- Subgrupo C1: 22,45%
- Subgrupo C2: 17,32%

- **Laborales**

- Grupo I: 4,10%
- Grupo II: 1,64%
- Grupo III: 4,92
- Grupo IV: 9,85%

En 2020 como consecuencia de los cambios estructurales surgidos en la Institución en los últimos años, se han ido realizando algunas actualizaciones en la Relación de Puestos de Trabajo del PAS; así mismo con el desarrollo de nuevos procedimientos, que como consecuencia de lo anterior, se han ido realizando en las áreas administrativas, surgieron nuevas necesidades en el área de gestión académica, sobre todo en los puestos de trabajo de la Sección de información y contenidos web y de la Sección de la Oficina de Posgrado.

Analizados los comportamientos de las competencias técnicas incluidas en el Catálogo, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 11 de diciembre de 2012, y viendo que no se adaptaban a los comportamientos asociados a los puestos de trabajo mencionados, a propuesta del director del área académica, se realizó una actualización del mismo incluyendo las 3 competencias técnicas que se relacionan a continuación, que quedaron asignadas en la evaluación al personal adscrito a los puestos de trabajo mencionados:

- T33: Organización y gestión del sistema de información
- T34: Conocimiento y gestión de la difusión de contenidos académicos
- T35: Organización y gestión de las enseñanzas oficiales de postgrado

En la evaluación realizada observamos que hay competencias del catálogo que siguen sin asignarse a ningún puesto, son las siguientes:

- E5. Habilidades comunicativas
- Competencias Técnicas:
 - T3. Contratación Administrativa
 - T20. Lenguajes artísticos.
 - T21. Conocimiento y gestión de colecciones.
 - T22. Conocimientos de selección y difusión de recursos documentales.
 - T31. Conocimiento de idiomas.
 - T32. Aplicaciones en el ámbito de automoción y transporte

Las tablas que se relacionan a continuación reflejan los desfases producidos sobre el total de las 122 personas que han sido evaluadas, entre los niveles conseguidos en la evaluación y los niveles requeridos por la Gerencia en función de los puestos de trabajo, sobre las 10 competencias asignadas para cada puesto de trabajo: 5 genéricas, 2 específicas y 3 técnicas.

Se han distribuido por grupo de competencias y Sedes; así mismo se muestran los datos de 2019 para poder analizar su evolución.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

G1. Orientación a usuario

PAS con desfases:

2019:10

2020:8

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019	2020
	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	8	4
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	2	4

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	8	4	2		2		2	2	2	2
De 3 a 4	2	4		2	1		1	1		1

G2. Mejora continua

PAS con desfases:

2019:13

2020:7

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019	2020
	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	5	2
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	2	2
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	6	3

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										
De 1 a 2	5	2	1	1	2		1	1	1	

De 2 a 3	2	2					2	2		
De 3 a 4	6	3	1	1	2		3	1		1

G3. Identidad colectiva	PAS con desfases: 2019:20 2020:14
--------------------------------	--

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019	2020
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	12	14

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3		10		2		2		4		2
De 3 a 4	12	4	3	2	2		5		2	2

G4. Trabajo en equipo	PAS con desfases: 2019:3 2020:3
------------------------------	--

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019	2020
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	3	2
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	0	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										

De 1 a 2										
De 2 a 3	3	2			1				2	2
De 3 a 4		1		1						

G5. Capacidad de adaptación	PAS con desfases: 2019:10 2020:5
------------------------------------	---

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019	2020
	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	4	2
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	6	3

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	4	2			1		3	2		
De 3 a 4	6	3	3	3	1		2			

En el grupo de competencias genéricas se ha producido una disminución de desfases en 4 de las 5 competencias; Trabajo en Equipo, sigue teniendo 3 personas con desfases. Es llamativo que sea la competencia de Identidad colectiva la que cada año suele ser la que más desfases se reflejan en la evaluación.

Este año están más distribuidos entre el personal que teniendo un nivel 2 se le requiere el nivel 3 y los que teniendo un nivel 3 se le requiere el nivel 4. No obstante, en todos los casos solo difieren un nivel respecto al requerido. Algunos de los desfases producidos se deben al aumento de nivel requerido a algunas personas al acceder a las nuevas plazas con motivo de las oposiciones de promoción interna.

Observamos como el número total de personas con algún desfase en los comportamientos de este bloque de competencias ha ido evolucionando

positivamente, mientras que este año el número de personas ha sido de 37 en 2019 fue de 56 y en 2018 de 65.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

E1. Capacidad analítica, de planificación y organización

PAS con desfases:
2019:9
2020:11

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019	2020
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	2	1
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	2	3
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	5	7

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										
De 1 a 2	2	1	1	1					1	
De 2 a 3	2	3		1			2	2		
De 3 a 4	5	7	3	3	1	1	1	1		2

E2. Orientación a resultados

PAS con desfases:
2019:5
2020:4

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019	2020
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	2	0

Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	2	0
---	---	---

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	2	2					2	2		
De 3 a 4	3	2	1	2	1		1			

Lo más significativo de los resultados analizados de este bloque es que sólo dos competencias, Capacidad Analítica y Orientación a Resultados presentan desfases; mientras la primera de ellas ha aumentado el número de personas sobre todo en el nivel más alto, la segunda prácticamente lo mantiene y se asimilan en número, tanto los desfases del nivel 2 al 3 como las personas que estando en el nivel 3 se le requiere el nivel 4.

Las competencias en las que hasta este año se han visto prácticamente los mismos desfases son Liderazgo e Innovación y Gestión del Conocimiento. Hay que tener en cuenta que en 2018 se realizó una formación sobre liderazgo para todos los directores y coordinadores de área y que en 2019 para el mismo grupo de personas se ha realizado una formación sobre la Gestión del tiempo y el Conocimiento.

En 2020 han sido 15 personas las que han tenido algún desfase, frente a 14 en 2019.

COMPETENCIAS TÉCNICAS

T2. Contabilidad presupuestaria

PAS con desfases:

2019:2

2020:1

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019	2020
	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	2019	2020
	0	0

Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	0
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	1	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	1						1			
De 3 a 4	1	1	1	1						

T7. Gestión de matrícula	PAS con desfases: 2019:3 2020:4
---------------------------------	--

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019 0	2020 0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	1	2
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	0	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	2	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										
De 1 a 2	1	2		1	1	1				
De 2 a 3		1		1						
De 3 a 4	2	1	1				1	1		

T8. Gestión de planes de estudios	PAS con desfases: 2019:2 2020:1
--	--

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el	2019	2020
--	------	------

nivel 1	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	1	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	0	0

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga		
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
De 0 a 1											
De 1 a 2	1								1		
De 2 a 3	1	1	1	1							
De 3 a 4											
T9. Títulos y Diplomas							PAS con desfases:				
							2019:2				
							2020:3				

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019	2020
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	2
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	0	0

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										
De 1 a 2	1	1	1	1						
De 2 a 3	1	2				1	1	1		
De 3 a 4										

T10. Becas y Ayudas							PAS con desfases:				
							2019:0				
							2020:2				

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019	2020
	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	1
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	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										
De 1 a 2		1				1				
De 2 a 3		1				1				
De 3 a 4										

T23. Formación usuarios	PAS con desfases: 2019:1 2020:1
--------------------------------	--

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019	2020
	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	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3										
De 3 a 4	1	1	1	1						

T26. Mantenimiento de edificios	PAS con desfases: 2019:4
--	---

	2020:3
--	---------------

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019 0	2020 0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	3	2
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	0	0

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										
De 1 a 2	1	1			1	1				
De 2 a 3	3	2			2	1	1	1		
De 3 a 4										

T.27. Gestión Documental	PAS con desfases: 2019:0 2020:1
---------------------------------	--

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019 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	0
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	0	1
	0	0

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3		1		1						
De 3 a 4										

T28. Gestión de proyectos	PAS con desfases: 2019:5 2020:4
----------------------------------	--

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019 0	2020 0
Personas que deben avanzar del nivel 1 al nivel 2	0	0
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	4	3

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	1	1					1	1		
De 3 a 4	4	3	3	2	1	1				

T29. Gestión de la información	PAS con desfases: 2019:5 2020:5
---------------------------------------	--

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019 0	2020 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	0	0

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										
De 1 a 2	1	1					1	1		
De 2 a 3	1	2		1			1	1		

De 3 a 4	3	2	3	2						
----------	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--

T30. Procedimiento administrativo	PAS con desfases: 2019:4 2020:4
--	--

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1	2019 0	2020 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	4

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3										
De 3 a 4	4	4	1	1	1	1	2	2		

Analizados los resultados de la Evaluación de Competencias técnicas observamos que hay 29 personas con desfases, por lo que el número se mantiene constante respecto a 2019.

Las competencias de *Formación a Usuarios, Gestión de la Información y Procedimiento Administrativo* mantienen el mismo número de desfases respecto al año anterior.

Disminuyen *Contabilidad Presupuestaria, Gestión de Planes de Estudio, Mantenimiento de Edificios y Gestión de Proyectos*.

Es en el nivel superior, del 3 al 4, donde se producen los mayores desfases, hecho que ya es habitual en años anteriores, en algunas competencias, y sobre todo en las técnicas.

A continuación se relaciona el desfase organizacional en las distintas competencias, obtenido a través de los desfases individuales alcanzados por las 122 personas evaluadas.

Desfase Organizacional – Evaluación de Competencias 2019											
Nivel Requerido	1		2		3			4			TOTAL
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	0	0	4	0	0	4	0	0	0	8
G2. Mejora continua	0	2	0	2	0	0	3	0	0	0	7
G3. Identidad colectiva	0	0	0	10	0	0	4	0	0	0	14
G4. Trabajo en equipo	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	3
G5. Capacidad de adaptación	0	0	0	2	0	0	3	0	0	0	5
E1. Capacidad analítica, de planificación y org.	0	1	0	3	0	0	7	0	0	0	11
E2. Orientación a resultados	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	4
E3. Liderazgo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E4. Innovación y gestión del conocimiento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T1. Gestión de secretariado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T2. Contabilidad presupuestaria	0	0	0	2	1	0	1	0	0	0	1
T3. Contratación administrativa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T4. Retribuciones del personal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
T9. Títulos y diplomas	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	3
T10. Becas y ayudas	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
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
T21. Conocimiento y gestión de colecciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T22. Conocimientos De selección y difusión de recursos documentales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

T23. Formación usuarios	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
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	0	0	0	0
T26. Mantenimiento de edificios	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	3
T27. Gestión documental	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
T28. Gestión de proyectos	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	4
T29. Gestión de la información	0	1	0	2	0	0	2	0	0	0	5
T30. Procedimiento administrativo	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4
T31. Conocimiento de idiomas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T32. Aplicaciones en el ámbito de automoción	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T33: Organización y gestión del sistema de infor.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T34: Conocimiento y gestión de la difusión de contenidos académicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T35: Organización y gestión de las enseñanzas oficiales de postgrado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

IV. Conclusiones

De la Evaluación de Competencias llevada a cabo por el personal, una vez realizado el análisis de los resultados obtenidos de los tres bloques de clasificación, tanto a nivel individual por Sede como organizacional, se pueden extraer una serie de conclusiones:

- De las 122 personas que teniendo los requisitos exigidos han sido evaluadas, 81 han tenido algún desfase en algunas de las competencias; desglosadas por grupos han sido, 37 en las competencias genéricas, 15 en las específicas y 29 en las técnicas, frente a 56, 13 y 29 en 2019 respectivamente.
- El mayor número de desfases entre el nivel requerido y el obtenido en la evaluación se produce tanto en los niveles del 3 al 4 como del nivel 2 al 3; en el primer caso ha influido a aquellas personas que accedieron por concurso de provisión a puestos de trabajo de nivel superior, con el consiguiente aumento del nivel requerido en las competencias asignadas al puesto.
- Las competencias genéricas de Identidad Colectiva y Mejora Continua mantienen la tendencia de seguir siendo las que tienen un mayor número de desfases, 20 y 13 respectivamente, frente a 21 y 17 en 2018.

Destacamos que la formación en Identidad Colectiva se ha realizado en varias ocasiones en los estos últimos años.

- Los desfases producidos han sido todos de un sólo nivel respecto al requerido.
- El número de competencias técnicas que no tienen ningún desfase se mantiene prácticamente similar al de años anteriores:
- Se mantiene el número de competencias técnicas que no tienen ningún desfase, 18 en 2020 y 19 en 2019 :

- T1. Gestión de secretariado
 - T4. Retribuciones del personal
 - T5. Vida administrativa
 - T6. Procesos, competencias y formación
 - 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
 - T24. Difusión de publicaciones
 - T25. Producción audiovisual
 - T33 Organización y gestión del sistema de información
 - T34. Conocimiento y gestión de la difusión de contenidos académicos
 - T35. Organización y gestión de las enseñanzas oficiales de posgrado.
- Las competencias que han tenido un mayor número de desfases han sido:
 - Competencias genéricas: Identidad colectiva.
 - Competencias específicas: Capacidad analítica, de planificación y organización.

- Competencias técnicas: Gestión de la información.
- Como en años anteriores, se observa que la mayor parte del personal se evalúa por encima del nivel requerido para su puesto de trabajo; hay que tener en cuenta que los resultados de la evaluación final están vinculados al cobro del Complemento de Productividad.
- Finalizado el proceso de evaluación, la Gerencia entregó a cada persona una certificación con los resultados obtenidos en la evaluación de competencias y en la Evaluación del Desempeño, incluyendo ambas en su expediente personal.

A la vista del análisis realizado en este informe y de los resultados obtenidos y analizados en la encuesta de necesidades realizada al personal a finales de año, como propuesta de mejora para el desarrollo del PAS se propondrá a la Comisión de Formación para su planificación en el Plan de Formación las siguientes actividades:

- Identidad colectiva
- Gestión de la comunicación
- Gestión del tiempo
- Herramientas para una gestión eficaz del trabajo
- Herramientas colaborativas

En cuanto a las competencias técnicas, la colaboración con los responsables de las áreas para la planificación de las actividades de formación de carácter más técnico ha sido muy positiva, por lo que se mantendrá esta dinámica para la planificación del Plan de Formación.

Con motivo de la puesta en marcha del proyecto de Dirección por objetivos que se está llevando a cabo, se ha realizado una revisión y análisis de los procesos de la Institución así como de sus procedimientos, al objeto de realizar las actualizaciones que se consideren necesarias para una mayor eficacia y eficiencia, y por tanto obtener un mayor rendimiento. En este sentido sería conveniente seguir potenciando acciones que conlleven el desarrollo de las competencias del personal, considerándolas como una variable de control que aporte valor añadido a la organización.

Igualmente, sería conveniente, como ya se comentó en el informe del año anterior, el estudio de las funciones de los puestos y sus cargas de trabajo.