



INFORME DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS 2016

Universidad Internacional de Andalucía

Sección de Desarrollo Profesional
Junio 2017

Informe anual de la Gestión por Competencias 2016

Universidad Internacional de Andalucía

Índice

- I. Introducción (pág. 1)**
- II. Metodología (pág. 2-3)**
- III. Análisis de la evaluación de competencias (pág. 3-16)**
- IV. Conclusiones (pág. 16-17)**

Informe anual de la Gestión por Competencias 2016

Universidad Internacional de Andalucía

I. Introducción

Desde la puesta en marcha del modelo de Gestión por Competencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad Internacional de Andalucía en el año 2007 hasta la fecha, podemos afirmar que en el periodo transcurrido en estos años, el desarrollo del modelo ha cumplido con las expectativas que se pusieron de manifiesto en sus inicios.

Anualmente, tras las evaluaciones que se han ido realizando, hemos podido comprobar como ha ido evolucionando el personal una vez analizados los resultados, poniendo de manifiesto los desniveles existentes en los comportamientos exigidos según el puesto de trabajo desempeñado y el nivel requerido por la Gerencia para esos puestos. Las carencias observadas se han intentado solventar a través de actividades de desarrollo, que a lo largo de estos años se han ido realizando en casi todas las competencias genéricas y específicas, y en algunas competencias técnicas.

Este documento recoge no sólo la evolución en los resultados de los comportamientos y capacidades del personal, sino que verifica el cumplimiento con los compromisos contraídos 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*, el objetivo 2.2.1 del *Contrato Programa suscrito con la Consejería de Economía y Conocimiento*, y el objetivo 13 del *Plan Estratégico de la Universidad para el periodo 2010-2014*.

Si atendemos a la definición de competencia como la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en conductas que llevan al éxito en el trabajo, podemos entender su integración en la Evaluación del Desempeño del personal, como uno de los factores de evaluación, sin olvidar que la superación positiva de este factor contribuye al percibo del complemento de productividad que lleva aparejada la evaluación.

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 Servicios² de la Universidad Internacional de Andalucía, establece la metodología tanto en la evaluación como en el desarrollo competencias, entendido éste como un proceso continuo en el tiempo.

En este sentido, 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 General establecido en el Anexo II del Reglamento de la Evaluación del Desempeño, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de septiembre de 2012.

La Gerencia sigue manteniendo la misma puntuación mínima que tiene que obtener el personal en la evaluación y la misma asignación de competencias que en los años anteriores. En el primer caso sólo se ha establecido una puntuación mínima final en cada uno de los factores de evaluación, en los términos reflejados en el Marco General antes mencionado; en cuanto al segundo punto, se siguen manteniendo los mismos criterios de asignación para las 10 competencias que cada puesto de trabajo tiene asignadas, en cada grupo de clasificación del Catálogo³ de Competencias de la UNIA, salvo en el caso del Vicegerente que se ha evaluado de 11 competencias.

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

² Se incluye al Personal Eventual

III. Análisis de la Evaluación

En 2016 el Personal de administración y servicios, que teniendo los requisitos exigidos en el Reglamento ha participado en la evaluación de competencias, ha sido del 95,98% sobre el total del personal a 31 de diciembre (131 personas). Del análisis de los resultados se informará a la Comisión de Formación para la planificación y puesta en marcha de actividades que se incluyan en el Plan de Formación 2017, tendentes a corregir los desfases detectados en las competencias evaluadas.

El personal restante (6 personas) no han participado en la evaluación por los siguientes motivos:

- Estar en situación de IT por un periodo superior a 6 meses
- No cumplir con el periodo mínimo de permanencia en la Institución para poder evaluarse, 6 meses.

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 Campus.

Evaluación de Competencias					
31 de diciembre de 2016					
Campus	Total PAS / Campus		PAS Evaluado ^(*)		
Sevilla	56	40,87%	53	38,69%	94,64% (**)
Rábida	37	27,01%	36	26,47%	97,30% (**)
Baeza	32	23,36%	31	22,79%	96,87 (**)
Málaga	12	8,76%	11	8,03%	91,67% (**)
Total PAS evaluado			131	95,98%	
Total PAS UNIA	137				

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

(*) Efectivos del PAS que ha sido evaluado según los requisitos que se establecen en el Reglamento de la Evaluación del Desempeño de la UNIA.

(**) Porcentaje del PAS evaluado respecto del total del PAS de cada Campus a 31/12/2016.

³ Catálogo de competencias: http://www.unia.es/images/stories/Procesos/catlogo_competencias-unia.pdf

La clasificación profesional del personal en 2016 permanece prácticamente invariable a la de 2015; a continuación observamos los diferentes porcentajes en los que se distribuye el personal según la clasificación profesional.

Clasificación profesional del PAS evaluado

➔ Funcionarios

- Subgrupo A1: 14,60%
- Subgrupo A2: 8,76%
- Subgrupo C1: 28,47%
- Subgrupo C2: 17,52%

➔ Laborales

- Grupo I: 2,92%
- Grupo II: 2,19%
- Grupo III: 5,11%
- Grupo IV: 11,68%

➔ Eventuales : 3,65%

En aquellos casos en los que el PAS haya sufrido alguna modificación respecto del subgrupo y/o nivel, se han cambiado así mismo los niveles requeridos en la evaluación de las competencias, aunque las modificaciones han sido mínimas.

Hay que destacar que a finales de año como consecuencia del Concurso de provisión de puestos de trabajo del personal se ha llevado a cabo una reestructuración de la plantilla como consecuencia del cambio de nivel producido. Sin embargo, la asignación de competencias y niveles del personal que ha cambiado de puesto de trabajo y/o nivel, no se ha actualizado, ya que según el artículo 5 del Reglamento de la Evaluación del Desempeño establece que *"En el caso de haber desempeñado más de un puesto de trabajo durante el periodo a evaluar, la evaluación del desempeño se realizará sobre la plaza o puesto de trabajo que durante mayor tiempo se haya desempeñado, circunstancia que concurre en todo el personal afectado por el Concurso.*

De las 42 competencias que conforman el Catálogo de la UNIA, en 2016 se siguen sin asignar al personal las siguientes:

- ◆ 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 se detalla el desfase organizacional de la Universidad que se ha obtenido, a través de los desfases individuales que se han alcanzado, según los niveles requeridos al personal por la Gerencia respecto de las 131 personas que han realizado la evaluación en 2016.

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

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

Hay que tener en cuenta que 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 2016

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	1	0	0	2	0	0	0	3	
G2. Mejora Continua	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0	4	
G3. Identidad Colectiva	0	1	0	1	0	0	5	0	0	0	7	
G4. Trabajo en Equipo	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	4	
G5. Capacidad de Adaptación	0	0	0	3	0	0	2	0	0	0	5	
E1. Capacidad Analítica, de Planificación y Organización	0	0	0	1	0	0	4	0	0	0	5	
E2. Orientación a Resultados	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	
E3. Liderazgo	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
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	1	0	0	0	1	
T2. Contabilidad Presupuestaria	0	0	0	1	0	0	0	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	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	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	
T8. Gestión Planes De Estudio	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	4	
T9. Títulos y Diplomas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
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	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	3	0	2	0	0	0	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	0	0	0	2	0	0	0	2	
T29. Gestión de la Información	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	
T30. Procedimiento Administrativo	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	
T32. Aplicaciones en el Ámbito de Automoción y Transporte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Una vez analizados los resultados de la evaluación y las competencias en las que se han producido los gaps o desfases individuales, podemos concluir lo siguiente:

- ◆ Se mantiene un reducido número de desfases en todas las competencias.
- ◆ El número de competencias que mantienen el número de desfases respecto a la evaluación anterior son:
 - Competencias genéricas: G2. Mejora continua
 - Competencias específicas: E1. Capacidad analítica, de planificación y organización.
 - Competencias técnicas: T1. Gestión de secretariado, T4. Retribuciones del personal, T26. Mantenimiento de edificios, T29. Gestión de la información, T30. Procedimiento administrativo.
- ◆ Se mantiene el elevado número de competencias técnicas que no tienen ningún desfase (19):

- T3. Contratación administrativa
- T5. Vida administrativa
- T6. Procesos, competencias y formación
- T9. Títulos y diplomas
- 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
- T25. Producción audiovisual
- T27 Gestión Documental
- T32. Aplicaciones en el ámbito de automoción

Realizado el desfase organizacional, 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 Campus; se reflejan igualmente los desfases producidos en la evaluación anterior para poder visualizar las diferencias entre un año y otro.

COMPETENCIAS GENÉRICAS 2016

G1. Orientación a usuario

PAS con desfases:
2016:3
2015:4

	2015	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	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	3	2

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	1	1							1	1
De 3 a 4	3	2	1		1	1	1	1		

G2. Mejora continua

PAS con desfases:
2016:4
2015:4

	2015	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	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	2	2

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2	1	1	1	1						
De 2 a 3	1	1					1	1		
De 3 a 4	2	2			1	1	1	1		

G3. Identidad colectiva

PAS con desfases:
2016:7
2015:5

	2015	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	1
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	4	5

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2		1		1						
De 2 a 3	1	1					1	1		
De 3 a 4	4	5	2	1	1	3	1	1		

G4. Trabajo en equipo

PAS con desfases:
2016:4
2015:3

	2015	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	2	3
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	1	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	2	3					1	2	1	1
De 3 a 4	1	1	1			1				

G5. Capacidad de adaptación

PAS con desfases:
2016:5
2015:7

	2015	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	3	3
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	4	2

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	3	3					3	3		
De 3 a 4	4	2	3	1			1	1		

En los resultados de la evaluación en 2016 hay un aumento de desfases en las competencias de *Identidad colectiva* y *Trabajo en equipo*, y disminuyen en *Orientación a usuarios* y *Capacidad de adaptación*; la competencia de *Mejora continua* se mantiene con igual número de desfases respecto al año anterior (4).

Observamos como es el personal con puestos de trabajo de nivel superior el que sigue teniendo mayor número de desfases; en 2016 hay 23 personas que teniendo el nivel 4 obtienen en la evaluación un nivel por debajo del nivel requerido por la Gerencia. Este hecho no se produce sólo en este grupo de competencias sino también en el resto.

La competencia *Identidad colectiva*, además de aumentar este año el número de desfases es en la que hay un mayor número de personas que tienen un nivel por debajo del nivel requerido (7 personas).

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

E1. Capacidad analítica, de planificación y organización

PAS con desfases:
2016:5
2015:5

	2015	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	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	4	4

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	1	1					1	1		
De 3 a 4	4	4	3	2	1	1		1		

E2. Orientación a resultados	PAS con desfases: 2016:2 2015:5
-------------------------------------	--

	2015	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	3	2
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	2	0

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	3	2	1		1	1	1	1		
De 3 a 4	2		1		1					

E3. Liderazgo	PAS con desfases: 2016:1 2015:2
----------------------	--

	2015	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	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3										
De 3 a 4	2	1	1		1	1				

Analizados los resultados de las competencias específicas destacamos lo siguiente:

- ➔ Las competencias de *Orientación a resultados* y *Liderazgo* disminuyen el número de desfases del año anterior mientras que la competencia de *Capacidad analítica, de planificación y organización* mantienen el mismo número de personas (5) que han obtenido en la evaluación un nivel por debajo del requerido.
- ➔ La competencia de *Innovación y gestión del conocimiento*, al igual que ocurrió en 2015, tampoco refleja ningún desfase.

- ➔ Los responsables de áreas siguen sin asignar al personal adscrito a las mismas la competencia de *Habilidades comunicativas*.

COMPETENCIAS TÉCNICAS

T1. Gestión de Secretariado

PAS con desfases:
2016:1
2015:1

	2015	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	1	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3										
De 3 a 4	1	1			1	1				

T2. Contabilidad presupuestaria

PAS con desfases:
2016:1
2015:2

	2015	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	1	1
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	1	0

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	1	1	1	1						
De 3 a 4	1		1							

T4. Retribuciones del personal	PAS con desfases: 2016:1 2015:1
---------------------------------------	--

	2015	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	1 (*)	0
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	0	1

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

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3										
De 3 a 4		1		1						

T7. Gestión de matrícula	PAS con desfases: 2016:2 2015:3
---------------------------------	--

	2015	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	1	1
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	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2	1	1			1	1				
De 2 a 3										
De 3 a 4	1	1					1	1		

T8. Gestión de planes de estudios	PAS con desfases: 2016:4 2015:3
--	--

	2015	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	2	2
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	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2	2	2					1	1	1	1
De 2 a 3	1	2		1	1	1				
De 3 a 4										

T23. Formación usuarios - nueva	PAS con desfases: 2016: 1 2015: 0
--	--

	2015	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	0	1

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3										
De 3 a 4		1		1						

T26. Mantenimiento de edificios	PAS con desfases: 2016:5 2015:5
--	--

	2015	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	3	3
Personas que deben avanzar del nivel 2 al nivel 3	2	2
Personas que deben avanzar del nivel 3 al nivel 4	0	0

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2	3	3			3	3				
De 2 a 3	2	2				1	2	1		
De 3 a 4										

T28. Gestión de proyectos		PAS con desfases: 2016:2 2015:3	
Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1		2015	2016
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
		3	2

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3										
De 3 a 4	3	3	2		1	1	0	1		

T29. Gestión de la información		PAS con desfases: 2016:2 2015:2	
---------------------------------------	--	--	--

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1		2015	2016
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
		0	0

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	2	2	2	2						
De 3 a 4										

T30. Procedimiento administrativo		PAS con desfases: 2016:4 2015:4	
--	--	--	--

Personas que no poseen esta competencia y deben desarrollar el nivel 1		2015	2016
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 (*)
		3	3

Desfases	UNIA		Cartuja		La Rábida		Baeza		Málaga	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
De 0 a 1										
De 1 a 2										
De 2 a 3	1	1			1 ^(*)	1 ^(*)				
De 3 a 4	3	3	1	1			2	2		

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

Este año vuelve a aumentar el número de personas con desfases en algunas de las competencias técnicas asignadas; en 2014, 9 personas obtuvieron un nivel por debajo del requerido, 11 personas en 2015, y 23 en 2016.

Mientras que en las competencias *Gestión de planes de estudio* y *Formación a usuarios* aumenta el número del personal con desniveles, *Contabilidad presupuestaria*, *Gestión de matrícula* y *Gestión de proyectos* disminuyen; las competencias de *Gestión de secretariado*, *Retribuciones del personal*, *Mantenimiento de edificios*, *Gestión de la información* y *Procedimiento administrativo*, mantienen el mismo número de desfases respecto a 2015.

En este grupo los desfases se centran en su mayoría en los niveles 2 y 3 en todos los Campus.

IV. Conclusiones

Para finalizar este informe, analizados los resultados obtenidos en la evaluación 2016 en los tres grupos de clasificación de competencias podemos concluir lo siguiente:

- ◆ El personal tiende a autoevaluarse por encima de sus niveles requeridos, no olvidemos que los resultados de la evaluación siguen vinculados al cobro del Complemento de Productividad del PAS.
- ◆ Se mantiene la dinámica respecto al bajo número de desfases en los tres grupos de competencias.
 El número total de desfases entre el nivel obtenido por el personal y el requerido por la Gerencia permanece prácticamente invariable en relación a la evaluación del año anterior.
- ◆ El mayor número de desfases se siguen produciendo en los niveles de clasificación profesional superior, principalmente del nivel 3 al 4, que suponen el 55,56% del total de personas (18) con desfases en la evaluación.
- ◆ Las competencias de *Identidad Colectiva* y *Capacidad analítica de planificación y organización* son las que mayor número de desfases han tenido, respecto de

las competencias genéricas y específicas, aunque en ambas se hayan realizado actividades y planes de desarrollo.

- ◆ El número de competencias técnicas en las que no hay desfases sigue siendo muy elevado y el número de gaps muy similar en la mayoría de los casos al de 2015; Mantenimiento de edificios es la que mayor número de desfases tiene, coincidiendo el mismo número de personas (5) tanto en 2015 como en 2016.

Para finalizar podemos decir, que aunque el modelo de gestión por competencias llevado a cabo en la UNIA está consolidado, sería conveniente poner en marcha nuevas alternativas tanto en la revisión del sistema de evaluación como en la forma de implementar y analizar el desarrollo de éstas en el puesto de trabajo.

Como propuesta de mejora el próximo año, a pesar de que se han realizado actividades de desarrollo de la mayoría de las competencias genéricas y específicas, entendemos que se deben seguir potenciando este tipo de actividades tanto desde la Gerencia como desde la Comisión de de Formación. En este sentido a la vista de este informe y de los resultados de la encuesta de necesidades realizada al PAS a finales de año se proponen las siguientes actividades de mejora competencial para su inclusión en el nuevo Plan de Formación 2017/2018:

- ➔ Atención a usuario/a
- ➔ Liderazgo y Trabajo en equipo
- ➔ Coaching
- ➔ Competencias técnicas en función de las necesidades de la áreas