

## Convocatoria 2026. Evaluación del desempeño del PTGAS: Modelo de evaluación

### 1.OBJETO

Esta convocatoria, en base a la “NORMATIVA QUE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PTGAS DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE” aprobada por Consejo de Gobierno del 26 de marzo de 2024, tiene por objeto definir el modelo de evaluación del desempeño del PTGAS para 2026 (la metodología, el cuestionario y los criterios de puntuación y calificación) como se recoge en el artículo 11 de la normativa.

### 2. MODELO DE EVALUACIÓN

#### 2.1 METODOLOGÍA:

La evaluación del desempeño del PTGAS de la UA, que consiste en obtener una valoración individual del trabajo desarrollado por una persona, se realizará por parte de la o el responsable jerárquico e incluirá también una autoevaluación.

En particular,

- **“Evaluación del o la responsable (Supervisor/a)”**: Cada responsable jerárquico de una unidad administrativa de la UA emitirá una valoración individual del trabajo desarrollado por cada una de las personas que se integran en la misma y sobre las que tiene una dependencia jerárquica, o en su caso, funcional. Para realizar su evaluación, es recomendable que se reúna de forma previa con su personal para compartir y comentar las posibles mejoras en el desempeño de su trabajo.



- **“Autoevaluación”**: Cada PTGAS deberá hacer una reflexión individual sobre el desempeño del trabajo que realiza en su unidad. Para ello, se recomienda que se reúna con su responsable jerárquico para compartir y comentar ésta y acordar posibles mejoras en el desempeño. Para realizar esta autoevaluación deberá responder a las mismas preguntas que el responsable de la evaluación. Esta autoevaluación no tendrá repercusión en el cálculo de la calificación final de la evaluación del desempeño (peso 0).

La cumplimentación del cuestionario en todos los casos se realizará a través de la aplicación externa HRIDER.

La valoración individual estará compuesta por cuatro niveles competenciales o grupos de indicadores con un total de doce preguntas que incluyen las competencias recogidas en el artículo 4 de la normativa. En el caso de los puestos con personal a cargo, se incluye un nivel competencial más, el relativo al liderazgo y gestión de personas, que hacen un total de quince preguntas.

Se incluye al final una pregunta para aportar propuestas de mejora en el desempeño del trabajo que no afectará a la calificación final. Estas aportaciones son muy importantes. El equipo de Gerencia estudiará las propuestas de mejora detalladas en este apartado, identificando aquellas iniciativas que aporten mayor valor a la comunidad universitaria. Se priorizarán aquellas acciones que contribuyan a una mejora de los servicios universitarios.

## 2.2 CUESTIONARIO

El cuestionario a aplicar en 2026 es el que sigue:

Grupo de indicadores	
<p><b>1. Nivel de iniciativa, proactividad y adaptabilidad</b></p> <p><b>Capacidad para identificar problemas, obstáculos u oportunidades, adelantándose a los demás, y llevar a cabo acciones para darles respuesta. Predisposición a actuar de forma proactiva, sin necesidad de recibir instrucciones para hacerlo. Implica capacidad para la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas de cara al futuro. Capacidad para identificar, entender los cambios en la organización y de llevar a cabo las tareas y responsabilidades en un entorno variable, adaptándose a nuevas situaciones y capacidad de superar la adversidad (Resiliencia)</b></p>	<p>La escala de valoración para cada pregunta es:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Siempre o casi siempre: 100</li> <li>○ Muchas veces: 70</li> <li>○ Algunas veces: 50</li> <li>○ De forma ocasional o nunca: 20</li> </ul>
<b>Preguntas</b>	<b>Competencia a medir/ Objetivo de la pregunta</b>
<b>1a) Capacidad de actuar sin necesidad de una tutela permanente.</b>	Iniciativa
<b>1b) Capacidad de aportar nuevas ideas sobre oportunidades que se presenten en la unidad.</b>	Proactividad
<b>1c) Capacidad de afrontar cambios y adaptación a nuevas situaciones.</b>	Adaptabilidad y resiliencia: superar la adversidad
<b>Explique los motivos de su valoración en las preguntas puntuadas por debajo de 70 (Muchas veces). En caso de no tener comentarios incluya cualquier carácter.</b>	El objetivo es obtener una justificación de las valoraciones por debajo de la puntuación esperada que es 70 (Muchas veces).



Grupo de indicadores	
<p><b>2. Nivel de orientación, compromiso, trabajo en equipo y empatía con la unidad administrativa.</b></p> <p><b>Capacidad para colaborar con otras personas, formar parte de un grupo y colaborar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar metas comunes (compromiso). Implica tener empatía, generar y mantener un buen clima laboral.</b></p>	<p>La escala de valoración para cada pregunta es:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Siempre o casi siempre: 100</li> <li>○ Muchas veces: 70</li> <li>○ Algunas veces: 50</li> <li>○ De forma ocasional o nunca: 20</li> </ul>
Preguntas	Competencia a medir/ Objetivo de la pregunta
<p><b>2a) Capacidad de coordinación y colaboración con compañeras y compañeros.</b></p>	Trabajo en equipo y empatía
<p><b>2b) Capacidad de trabajar en equipo, de buscar y ofrecer asistencia para alcanzar metas comunes.</b></p>	Trabajo en equipo y empatía
<p><b>2c) Capacidad de colaborar con responsables y de informar de tareas, resultados y problemas que surgen.</b></p>	Compromiso
<p><b>Explique los motivos de su valoración en las preguntas puntuadas por debajo de 70 (Muchas veces). En caso de no tener comentarios incluya cualquier carácter.</b></p>	El objetivo es obtener una justificación de las valoraciones por debajo de la puntuación esperada que es 70 (Muchas veces).



Grupo de indicadores	
<p><b>3. Nivel de responsabilidad e integridad en el trabajo</b></p> <p><b>Disposición para implicarse en el trabajo asumiendo tareas con precisión y calidad con el propósito de lograr una meta. Capacidad para identificarse y alinear la conducta personal con los valores institucionales, implica respeto con los valores de la institución y sentido de pertenencia a la misma, capacidad de autodisciplina, organización, sentido del deber y la transparencia de sus actuaciones</b></p>	<p>La escala de valoración para cada pregunta es:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Siempre o casi siempre: 100</li> <li>○ Muchas veces: 70</li> <li>○ Algunas veces: 50</li> <li>○ De forma ocasional o nunca: 20</li> </ul>
Preguntas	Competencia a medir/ Objetivo de la pregunta
<b>3a) Responsabilidad en el cumplimiento de plazos.</b>	Responsabilidad
<b>3b) Sentido de pertenencia a la Universidad (UA), ajustándose a los valores de la institución.</b>	Integridad
<b>3c) Capacidad de demostrar compromiso con la transparencia de sus actuaciones.</b>	Compromiso, integridad
<b>Explique los motivos de su valoración en las preguntas puntuadas por debajo de 70 (Muchas veces). En caso de no tener comentarios incluya cualquier carácter.</b>	El objetivo es obtener una justificación de las valoraciones por debajo de la puntuación esperada que es 70 (Muchas veces).



Grupo de indicadores	
<p><b>4. Nivel de cumplimiento de objetivos, orientación a resultados y pensamiento crítico</b></p> <p><b>Capacidad para dirigir los comportamientos propios y los de otros hacia el logro o la superación de los resultados esperados y de asumir enfoques diferentes en el trabajo</b></p>	<p>La escala de valoración para cada pregunta es:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Siempre o casi siempre: 100</li> <li>○ Muchas veces: 70</li> <li>○ Algunas veces: 50</li> <li>○ De forma ocasional o nunca: 20</li> </ul>
Preguntas	Competencia a medir/ Objetivo de la pregunta
4a) Capacidad de cumplir los objetivos asignados.	Cumplimiento de objetivos
4b) Colaboración en la consecución de los objetivos de su unidad, buscando el mejor resultado.	Orientación a resultados, compromiso y optimismo
4c) Capacidad de asumir críticas, aceptar enfoques diferentes y reformular los puntos de vista.	Pensamiento crítico
Explique los motivos de su valoración en las preguntas puntuadas por debajo de 70 (Muchas veces). En caso de no tener comentarios incluya cualquier carácter.	El objetivo es obtener una justificación de las valoraciones por debajo de la puntuación esperada que es 70 (Muchas veces).



Grupo de indicadores	
<p><b>Solo aplica a personas con personal a su cargo:</b></p> <p><b>5. Nivel de dirección y liderazgo mostrado.</b></p> <p><b>Capacidad de liderar a los demás, guiando y motivando para la consecución de los objetivos marcados. Se relaciona con la toma de iniciativa, la capacidad para una adecuada gestión de personas y el desarrollo del talento del grupo</b></p>	<p>La escala de valoración para cada pregunta es:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Siempre o casi siempre: 100</li> <li>○ Muchas veces: 70</li> <li>○ Algunas veces: 50</li> <li>○ De forma ocasional o nunca: 20</li> </ul>
Preguntas	Competencia a medir/ Objetivo de la pregunta
<b>5a) Capacidad de liderar al personal a cargo y llevar a cabo el seguimiento para asegurar los resultados deseados.</b>	Liderazgo y gestión de personas
<b>5b) Capacidad de resolver conflictos y tratar de encontrar soluciones a los problemas del personal a cargo.</b>	Gestión de personas
<b>5c) Capacidad de guiar y motivar al equipo de trabajo.</b>	Liderazgo
<b>Explique los motivos de su valoración en las preguntas puntuadas por debajo de 70 (Muchas veces). En caso de no tener comentarios incluya cualquier carácter.</b>	El objetivo es obtener una justificación de las valoraciones por debajo de la puntuación esperada que es 70 (Muchas veces).
<b>6. PROPUESTAS DE MEJORA (MUY IMPORTANTE)</b> <b>Por favor, incluya las propuestas de mejora que se consideran necesarias para el desempeño del trabajo</b>	Conocer las acciones y propuestas de mejora

## 2.3 CRITERIOS DE PUNTUACIÓN Y CALIFICACIÓN

Respecto a los criterios de puntuación, cada pregunta del cuestionario anterior se valorará según la escala de valoración que se muestra en la siguiente tabla:

Escala	Descripción	Puntuación (escala 0-100)
<b>Siempre o casi siempre</b>	La persona evaluada manifiesta siempre o casi siempre esta competencia	100
<b>Muchas veces</b>	La persona evaluada manifiesta la mayoría de veces esta competencia	70
<b>Algunas veces</b>	La persona evaluada manifiesta algunas veces esta competencia	50
<b>De forma ocasional o nunca</b>	La persona evaluada en ocasiones o nunca manifiesta esta competencia	20

La calificación global (Favorable+, Favorable, Desfavorable) se obtiene de la suma de puntos de todas las preguntas del cuestionario incluidas en los 4 grupos de indicadores (sin personal a cargo) o 5 (con personal a cargo) realizadas por la persona responsable de la evaluación (no se tiene en cuenta la autoevaluación), según los siguientes intervalos de puntuación:



### a.1 Sin personal a su cargo

Puntuación total (Escala de 0 a 100)	Calificación	Porcentaje Evaluación del desempeño (carrera profesional)
Menor o igual a 48	Desfavorable	20%
Entre 49 y 70	Favorable	100%
Mayor o igual a 71	Favorable +	100%

### a.2 Con personal a su cargo

Puntuación total (Escala de 0 a 100)	Calificación	Porcentaje Evaluación del desempeño (carrera profesional)
Menor o igual a 60	Desfavorable	20%
Entre 61 y 89	Favorable	100%
Mayor o igual a 89	Favorable +	100%

## 2.4 CALENDARIO DE EVALUACIÓN

El calendario y los plazos de evaluación estarán disponibles en la web habilitada a tal efecto.