

Títol: CONVOCATÒRIA 2025. AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT DEL PTGAS: MODEL D'AVALUACIÓ
Secció: CONVOCATÒRIES I CONCURSOS
Òrgan: Consell de Govern
Data d'aprovació: dimarts, 15 d'abril de 2025

CONVOCATÒRIA 2025. AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT DEL PTGAS: MODEL D'AVALUACIÓ

1.OBJECTE

Aquesta convocatòria, sobre la base de la "NORMATIVA QUE REGULA L'AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT DEL PTGAS DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT" aprovada per Consell de Govern del 26 de març de 2024, té per objecte definir el model d'avaluació de l'acompliment del PTGAS per a 2025 (la metodologia, el qüestionari i els criteris de puntuació i qualificació) com s'arregla en l'article 11 de la normativa.

2. MODEL D'AVALUACIÓ

2.1 METODOLOGIA:

L'avaluació de l'acompliment del PTGAS de la UA, que consisteix a obtenir una valoració individual del treball desenvolupat per una persona, es realitzarà per part de la o el responsable jeràrquic i hi inclourà també una autoavaluació.

En particular,

· "Avaluació de qui actue com a responsable (supervisor/a)": Cada responsable jeràrquic d'una unitat administrativa de la UA emetrà una valoració individual del treball desenvolupat per cadascuna de les persones que la integren i sobre les quals té una dependència jeràrquica, o si n'és el cas, funcional. Per a realitzar-ne l'avaluació, és recomanable que es reunisca de manera prèvia amb el personal per a compartir i comentar les possibles millores en l'acompliment del treball.

· "Autoavaluació": Cada PTGAS haurà de fer una reflexió individual sobre l'acompliment del treball que realitza en la seua unitat. Es recomana que es reunisca amb el seu responsable jeràrquic per a compartir i comentar l'autoavaluació i acordar possibles millores en l'acompliment.

Per a realitzar aquesta autoavaluació haurà de respondre les mateixes preguntes que el responsable de l'avaluació. Aquesta autoavaluació no tindrà repercussió en el càlcul de la qualificació final de l'avaluació de l'acompliment (pes 0).

L'emplenament del qüestionari en tots els casos es realitzarà a través de l'aplicació externa HRIDER.

La valoració individual estarà composta per quatre nivells competencials o grups d'indicadors amb un total de dotze preguntes que inclouen les competències arreglades en l'article 4 de la normativa. En el cas dels llocs amb personal a càrrec, s'inclou un nivell competencial més, el relatiu al lideratge i gestió de persones, que fan un total de quinze preguntes.

2.2 QÜESTIONARI

El qüestionari que s'ha d'aplicar l'any 2025 és el que segueix:

Título: CONVOCATORIA 2025. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PTGAS: MODELO DE EVALUACIÓN
Sección: CONVOCATORIAS Y CONCURSOS
Órgano: Consejo de Gobierno
Fecha de aprobación: martes, 15 de abril de 2025

CONVOCATORIA 2025. 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 2025 (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.

2.2 CUESTIONARIO

El cuestionario a aplicar en 2025 es el que sigue:

Grup d'indicadors	
1. Nivell d'iniciativa, proactivitat i adaptabilitat Capacitat per a identificar problemes, obstacles o oportunitats, avançant-se als altres, i dur a terme accions per a donar-los resposta. Predisposició a actuar de manera proactiva, sense necessitat de rebre instruccions per a fer-ho. Implica capacitat per a la cerca de noves oportunitats o solucions a problemes de cara al futur. Capacitat per a identificar, entendre els canvis en l'organització i de dur a terme les tasques i responsabilitats en un entorn variable, adaptant-se a noves situacions i capacitat de superar l'adversitat (Resiliència). L'escala de valoració per a cada pregunta és: - o Sempre o quasi sempre: 100 - o Moltes vegades: 70 - o Algunes vegades: 50 - o De manera ocasional o mai: 20	
Preguntes	Competència a mesurar/ Objectiu de la pregunta
1a) Capacitat d'actuar sense necessitat d'una tutela permanent.	Iniciativa
1b) Capacitat d'aportar noves idees sobre oportunitats que es presenten en la unitat.	Proactivitat
1c) Capacitat d'afrontar canvis i adaptació a noves situacions.	Adaptabilitat i resiliència: superar l'adversitat
Explique els motius de la seua valoració en les preguntes puntuades per davall de 70 (Moltes vegades). En cas de no tenir comentaris hi haurà d'incloure qualsevol caràcter.	

Grup d'indicadors	
2. Nivell d'orientació, compromís, treball en equip i empatia amb la unitat administrativa. Capacitat per a col·laborar amb altres persones, formar part d'un grup i col·laborar amb altres àrees de l'organització amb el propòsit d'aconseguir metes comunes (compromís). Implica tenir empatia, generar i mantenir un bon clima laboral. L'escala de valoració per a cada pregunta és: - o Sempre o quasi sempre: 100 - o Moltes vegades: 70 - o Algunes vegades: 50 - o De manera ocasional o mai: 20	
Preguntes	Competència a mesurar/ Objectiu de la pregunta
2a) Capacitat de coordinació i col·laboració amb companyes i companys.	Treball en equip i empatia
2b) Capacitat de treballar en equip, de cercar i oferir assistència per a aconseguir metes comunes.	Treball en equip i empatia
2c) Capacitat de col·laborar amb responsables i d'informar de tasques, resultats i problemes que sorgeixen.	Compromís
Explique els motius de la seua valoració en les preguntes puntuades per davall de 70 (Moltes vegades). En cas de no tenir comentaris hi haurà d'incloure qualsevol caràcter.	

Grupo de indicadores	
1. Nivel de iniciativa, proactividad y adaptabilidad 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) La escala de valoración para cada pregunta es: - o Siempre o casi siempre: 100 - o Muchas veces: 70 - o Algunas veces: 50 - o De forma ocasional o nunca: 20	
Preguntas	Competencia a medir/ Objetivo de la pregunta
1a) Capacidad de actuar sin necesidad de una tutela permanente.	Iniciativa
1b) Capacidad de aportar nuevas ideas sobre oportunidades que se presenten en la unidad.	Proactividad
1c) Capacidad de afrontar cambios y adaptación a nuevas situaciones.	Adaptabilidad y resiliencia: superar la adversidad
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.	

Grupo de indicadores	
2. Nivel de orientación, compromiso, trabajo en equipo y empatía con la unidad administrativa. 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. La escala de valoración para cada pregunta es: - o Siempre o casi siempre: 100 - o Muchas veces: 70 - o Algunas veces: 50 - o De forma ocasional o nunca: 20	
Preguntas	Competencia a medir/ Objetivo de la pregunta
2a) Capacidad de coordinación y colaboración con compañeras y compañeros.	Trabajo en equipo y empatía
2b) Capacidad de trabajar en equipo, de buscar y ofrecer asistencia para alcanzar metas comunes.	Trabajo en equipo y empatía
2c) Capacidad de colaborar con responsables y de informar de tareas, resultados y problemas que surgen.	Compromiso
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.	

Grup d'indicadors	
3. Nivell de responsabilitat i integritat en el treball Disposició per a implicar-se en el treball assumint tasques amb precisió i qualitat amb el propòsit d'aconseguir una meta. Capacitat per a identificar-se i alinear la conducta personal amb els valors institucionals, implica respecte amb els valors de la institució i sentit de pertinença a aquesta, capacitat d'autodisciplina, organització, sentit del deure i la transparència de les seues actuacions L'escala de valoració per a cada pregunta és: - o Sempre o quasi sempre: 100 - o Moltes vegades: 70 - o Algunes vegades: 50 - o De manera ocasional o mai: 20	
Preguntes	Competència a mesurar/ Objectiu de la pregunta
3a) Responsabilitat en l'acompliment de terminis.	Responsabilitat
3b) Sentit de pertinença a la Universitat (UA), i ajustar-se als valors de la institució.	Integritat
3c) Capacitat de demostrar compromís amb la transparència de les seues actuacions.	Compromís, integritat
Explique els motius de la seua valoració en les preguntes puntuades per davall de 70 (Moltes vegades). En cas de no tenir comentaris incloga qualsevol caràcter.	
L'objectiu és obtenir una justificació de les valoracions per davall de la puntuació esperada, que és 70 (Moltes vegades).	

Grup d'indicadors	
4. Nivell de compliment d'objectius, orientació a resultats i pensament crític Capacitat per a dirigir els comportaments propis i els d'uns altres cap a l'assoliment o la superació dels resultats esperats i d'assumir enfocaments diferents en el treball L'escala de valoració per a cada pregunta és: - o Sempre o quasi sempre: 100 - o Moltes vegades: 70 - o Algunes vegades: 50 - o De manera ocasional o mai: 20	
Preguntes	Competència a mesurar/ Objectiu de la pregunta
4a) Capacitat de complir els objectius assignats.	Compliment d'objectius
4b) Col·laboració en la consecució dels objectius de la seua unitat, cercant el millor resultat.	Orientació a resultats, compromís i optimisme
4c) Capacitat d'assumir crítiques, acceptar enfocaments diferents i reformular els punts de vista.	Pensament crític
Explique els motius de la seua valoració en les preguntes puntuades per davall de 70 (Moltes vegades). En cas de no tenir comentaris incloga qualsevol caràcter.	
L'objectiu és obtenir una justificació de les valoracions per davall de la puntuació esperada, que és 70 (Moltes vegades).	

Grupo de indicadores	
3. Nivel de responsabilidad e integridad en el trabajo 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 La escala de valoración para cada pregunta es: - o Siempre o casi siempre: 100 - o Muchas veces: 70 - o Algunas veces: 50 - o De forma ocasional o nunca: 20	
Preguntas	Competencia a medir/ Objetivo de la pregunta
3a) Responsabilidad en el cumplimiento de plazos.	Responsabilidad
3b) Sentido de pertenencia a la Universidad (UA), ajustándose a los valores de la institución.	Integridad
3c) Capacidad de demostrar compromiso con la transparencia de sus actuaciones.	Compromiso, integridad
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	
4. Nivel de cumplimiento de objetivos, orientación a resultados y pensamiento crítico 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 La escala de valoración para cada pregunta es: - o Siempre o casi siempre: 100 - o Muchas veces: 70 - o Algunas veces: 50 - o De forma ocasional o nunca: 20	
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).	

Grup d'indicadors	
Només aplica a persones amb personal al seu càrrec: 5. Nivell de direcció i lideratge mostrat. Capacitat de liderar els altres, guiar i motivar per a la consecució dels objectius marcats. Es relaciona amb la presa d'iniciativa, la capacitat per a una adequada gestió de persones i el desenvolupament del talent del grup L'escala de valoració per a cada pregunta és: - o Sempre o quasi sempre: 100 - o Moltes vegades: 70 - o Algunes vegades: 50 - o De manera ocasional o mai: 20	
Preguntes	Competència a mesurar/ Objectiu de la pregunta
5a) Capacitat de liderar al personal a càrrec i dur a terme el seguiment per a assegurar els resultats desitjats.	Lideratge i gestió de persones
5b) Capacitat de resoldre conflictes i tractar de trobar solucions als problemes del personal a càrrec.	Gestió de persones
5c) Capacitat de guiar i motivar l'equip de treball.	Lideratge
Explique els motius de la seua valoració en les preguntes puntuades per davall de 70 (Moltes vegades). En cas de no tenir comentaris incloga qualsevol caràcter.	
L'objectiu és obtenir una justificació de les valoracions per davall de la puntuació esperada, que és 70 (Moltes vegades).	

Grup d'indicadors	
6. NECESSITATS FORMATIVES: Cal marcar si és necessària o no formació en les següents competències per a millorar l'acompliment en el lloc de treball: Itineraris formatius en la UA: a) Competències personals: lideratge, cooperació, treball en equip, etc. b) Gestió institucional. Normativa i eines: eines de gestió acadèmica, gestió econòmica, etc. c) Prevenció de Riscos laborals d) Tecnologies i comunicació: Vualà, xarxes socials, eines per al treball col·laboratiu (UADrive, Grups de treball UACloud, Suite de Google, Suite de Microsoft, unitats compartides, etc.) e) Capacitació tècnica i normativa. Eines informàtiques bàsiques relacionades amb el treball: Excel, Word, Base de dades, correu electrònic, seguretat en el lloc de treball, REDUA, etc. f) Igualtat, inclusió i compromís social g) Llengües i usos lingüístics h) Suport a la investigació	
6.1) PREGUNTA OBLIGATÒRIA: Per favor, concrete els cursos que es necessiten per a millorar l'acompliment en el lloc de treball.	Necessitats formatives
7. PROPOSTES DE MILLORA Per favor, incloga les propostes de millora que es consideren necessàries per a l'acompliment del treball.	Conèixer les accions i propostes de millora

2.3 CRITERIS DE PUNTUACIÓ I QUALIFICACIÓ

Grupo de indicadores	
Solo aplica a personas con personal a su cargo: 5. Nivel de dirección y liderazgo mostrado. 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 La escala de valoración para cada pregunta es: - o Siempre o casi siempre: 100 - o Muchas veces: 70 - o Algunas veces: 50 - o De forma ocasional o nunca: 20	
Preguntas	Competencia a medir/ Objetivo de la pregunta
5a) Capacidad de liderar al personal a cargo y llevar a cabo el seguimiento para asegurar los resultados deseados.	Liderazgo y gestión de personas
5b) Capacidad de resolver conflictos y tratar de encontrar soluciones a los problemas del personal a cargo.	Gestión de personas
5c) Capacidad de guiar y motivar al equipo de trabajo.	Liderazgo
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	
6. NECESIDADES FORMATIVAS: Hay que marcar si es necesaria o no formación en las siguientes competencias para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo: Itinerarios formativos en la UA: a) Competencias personales: liderazgo, cooperación, trabajo en equipo, etc. b) Gestión institucional. Normativa y herramientas: herramientas de gestión académica, gestión económica, etc. c) Prevención de Riesgos laborales d) Tecnologías y comunicación: Vualà, redes sociales, herramientas para el trabajo colaborativo (UADrive, Grupos de trabajo UACloud, Suite de Google, Suite de Microsoft, unidades compartidas, etc.) e) Capacitación técnica y normativa. Herramientas informáticas básicas relacionadas con el trabajo: Excel, Word, Base de datos, correo electrónico, seguridad en el puesto de trabajo, REDUA, etc. f) Igualdad, inclusión y compromiso social g) Lenguas y usos lingüísticos h) Apoyo a la investigación.	
6.1) PREGUNTA OBLIGATORIA: Por favor, concrete los cursos que se necesitan para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo.	Necesidades formativas
7. PROPUESTAS DE MEJORA Por favor, incluya las propuestas de mejora que se consideran necesarias para el desempeño del trabajo.	Conocer las acciones y propuestas de mejora

2.3 CRITERIOS DE PUNTUACIÓN Y CALIFICACIÓN

Respecte als criteris de puntuació, cada pregunta del qüestionari anterior es valorarà segons l'escala de valoració que es mostra en la següent taula:

Escala	Descripció	Puntuació (escala 0-100)
Sempre o quasi sempre	La persona avaluada manifesta sempre o quasi sempre aquesta competència	100
Moltes vegades	La persona avaluada manifesta la majoria de vegades aquesta competència	70
Algunes vegades	La persona avaluada manifesta algunes vegades aquesta competència	50
De manera ocasional o mai	La persona avaluada a vegades o mai manifesta aquesta competència	20

La qualificació global (Favorable+, Favorable, Desfavorable) s'obté de la suma de punts de totes les preguntes del qüestionari incloses en els 4 grups d'indicadors (sense personal a càrrec) o 5 (amb personal a càrrec) fetes per la persona responsable de l'avaluació (no es té en compte l'autoavaluació), segons els intervals de puntuació següents:

a.1 Sense personal al seu càrrec

Puntuació total (Escala de 0 a 100)	Qualificació	Percentatge d'avaluació de l'acompliment (carrera professional)
Menor o igual a 48	Desfavorable	20%
Entre 49 i 70	Favorable	100%
Major o igual a 71	Favorable +	100%

a.2 Amb personal al seu càrrec

Puntuació total (Escala de 0 a 100)	Qualificació	Percentatge d'avaluació de l'acompliment (carrera professional)
Menor o igual a 60	Desfavorable	20%
Entre 61 i 89	Favorable	100%
Major o igual a 89	Favorable +	100%

2.4 CALENDARI D'AVALUACIÓ

El calendari i els terminis d'avaluació estaran disponibles en la web habilitada amb aquest efecte.

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)
Siempre o casi siempre	La persona evaluada manifiesta siempre o casi siempre esta competencia	100
Muchas veces	La persona evaluada manifiesta la mayoría de veces esta competencia	70
Algunas veces	La persona evaluada manifiesta algunas veces esta competencia	50
De forma ocasional o nunca	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 de 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 de 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.