



ANEXO I

i. MODELO Y CUESTIONARIO:

La evaluación del desempeño consiste en obtener una valoración individual del trabajo desarrollado por una persona.

Esta valoración individual está compuesta por cuatro niveles competenciales o grupos de indicadores con un total de doce preguntas. 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.

"Autoevaluación": Cada PAS 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.

"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.

A continuación, se muestra el cuestionario:



Cuestionario 2023: Grupos de indicadores	Competencia a medir/ Objetivo de la pregunta
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) (incluye 3 preguntas) La escala de valoración para cada pregunta es: ○ Siempre o casi siempre: 100 ○ Muchas veces: 70 ○ Algunas veces: 50 ○ De forma ocasional o nunca: 20	
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
Por favor, incluya aclaraciones relativas a las valoraciones realizadas. OBLIGATORIO: Si alguna pregunta ha sido puntuada por debajo de 70, debe explicar los motivos de esta valoración.	El objetivo es obtener una justificación de las valoraciones por debajo de la puntuación esperada que es 70 (Muchas veces).



Cuestionario 2023: Grupos de indicadores	Competencia a medir/ Objetivo de la pregunta
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. (incluye 3 preguntas) La escala de valoración para cada pregunta es: ○ Siempre o casi siempre: 100 ○ Muchas veces: 70 ○ Algunas veces: 50 ○ De forma ocasional o nunca: 20	
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
Por favor, incluya aclaraciones relativas a las valoraciones realizadas. OBLIGATORIO: Si alguna pregunta ha sido puntuada por debajo de 70, debe explicar los motivos de esta valoración.	El objetivo es obtener una justificación de las valoraciones por debajo de la puntuación esperada que es 70 (Muchas veces).



Cuestionario 2023: Grupos de indicadores	Competencia a medir/ Objetivo de la pregunta
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. (incluye 3 preguntas) La escala de valoración para cada pregunta es: ○ Siempre o casi siempre: 100 ○ Muchas veces: 70 ○ Algunas veces: 50 ○ De forma ocasional o nunca: 20	
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
Por favor, incluya aclaraciones relativas a las valoraciones realizadas. OBLIGATORIO: Si alguna pregunta ha sido puntuada por debajo de 70, debe explicar los motivos de esta valoración.	El objetivo es obtener una justificación de las valoraciones por debajo de la puntuación esperada que es 70 (Muchas veces).



Cuestionario 2023: Grupos de indicadores	Competencia a medir/ Objetivo de la pregunta
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. (incluye 3 preguntas) La escala de valoración para cada pregunta es: ○ Siempre o casi siempre: 100 ○ Muchas veces: 70 ○ Algunas veces: 50 ○ De forma ocasional o nunca: 20	
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
Por favor, incluya aclaraciones relativas a las valoraciones realizadas. OBLIGATORIO: Si alguna pregunta ha sido puntuada por debajo de 70, debe explicar los motivos de esta valoración.	El objetivo es obtener una justificación de las valoraciones por debajo de la puntuación esperada que es 70 (Muchas veces).



Cuestionario 2023: Grupos de indicadores	Competencia a medir/ Objetivo de la pregunta
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 (incluye 3 preguntas) La escala de valoración para cada pregunta es: ○ Siempre o casi siempre: 100 ○ Muchas veces: 70 ○ Algunas veces: 50 ○ De forma ocasional o nunca: 20	
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
Por favor, incluya aclaraciones relativas a las valoraciones realizadas. OBLIGATORIO: Si alguna pregunta ha sido puntuada por debajo de 70, debe explicar los motivos de esta valoración.	El objetivo es obtener una justificación de las valoraciones por debajo de la puntuación esperada que es 70 (Muchas veces).



Cuestionario 2023: Grupos de indicadores	Competencia a medir/ Objetivo de la pregunta
6. NECESIDADES FORMATIVAS: Propuesta de formación 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.	Necesidades formativas
6ª) 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 (NOVEDAD) PREGUNTA OBLIGATORIA: Por favor, incluya las propuestas de mejora que se consideran necesarias para el desempeño del trabajo.	Conocer las acciones y propuestas de mejora



ii. PUNTUACIÓN Y RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario 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

Como se ha indicado en el apartado i), la evaluación del desempeño 2023 incluye una autoevaluación. En ella, cada persona 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 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%