



## PA 08 PROCESO PARA LA FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PTGAS

1. Objeto
2. Alcance
3. Referencias/Normativa
4. Definiciones
5. Desarrollo
6. Seguimiento y medición
7. Archivo
8. Responsabilidades
9. Diagrama de flujo

Elaboración:  Director UTC  Fecha: 11/01/2011	Revisión:  Decano/Vicerrector Calidad  Fecha:18/01/2011	Aprobación:  Junta de Gobierno  Fecha: 18/01/2011
---	---	---



<b>RESUMEN DE REVISIONES</b>		
<b>Edición</b>	<b>Fecha</b>	<b>Motivo modificación</b>
00	15/10/2009	Edición inicial
01	10/03/2010	Rev. Vic. Calidad
02	10/06/2010	Rev. Vic. Calidad
03	18/01/2011	Informe AQU
04	26/07/2023	Actualización del proceso y sus indicadores
05	16/09/2025	Actualización del proceso, codificación de las evidencias y reedición del diagrama de flujo

Barcelona, a 16 de septiembre de 2025



## 1. OBJETO

El objeto de este proceso es definir la metodología que la Universidad Abat Oliba CEU (en adelante UAO CEU) aplica para la detección de necesidades de formación del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (en adelante PTGAS), así como para su evaluación, de la UAO CEU.

## 2. ALCANCE

Este proceso es de aplicación para el diagnóstico e identificación de las necesidades de formación, así como la evaluación del PTGAS de la UAO CEU.

### 2.1. Grupos de Interés

Grupo de interés	Cauces de participación
<b>Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)</b>	Son grupo de interés y partícipes de esta dimensión, ya que son decisiones y actuaciones que afectan a su formación y a su evaluación. Participan en las encuestas de satisfacción y en su propia autoevaluación, presentando las reclamaciones y sugerencias que consideren oportunas. Representados a través de los elegidos entre los miembros del PTGAS para los diferentes órganos colegiados.
<b>Estudiantes</b>	Contribuyen al proceso dando su punto de vista respecto a los Servicios ofrecidos por la Universidad mediante las encuestas de satisfacción.
<b>Equipo de Dirección de la Universidad y los centros</b>	Los propios de la dinámica de dirección, en particular sobre la participación en órganos colegiados. Identifican las necesidades formativas del PTGAS a su cargo elaborando el plan de formación, y acuerdan con este la definición de objetivos anuales prioritarios, integrados en el Sistema de Evaluación y Desarrollo CEU.
<b>Sociedad en general</b>	La información relativa a la formación y evaluación del PTGAS está a disposición en soportes y canales propios, tal y como se establece en el <a href="#">Proceso de Información Pública y rendición de cuentas (PA10)</a> .

## 3. NORMATIVA/REFERENCIAS

- **MEC-31** Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios (*RD 640/2021*).
- **MEC-32** Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad (*RD 822/2021*).
- **MEC-33** Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, por la que se modifica la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de Universidades (*LOSU 2/2023*).
- **BOE-09** Resolución de 16 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación.



- **UAO-01** GOV/138/2011, de 11 de octubre, por el que se aprueban las [Normas de Organización y Funcionamiento de la UAO CEU](#) (NOF UAO CEU; DOGC núm. 5984 - 14/10/2011).
- Acuerdos con el Comité de Empresa.

#### 4. DEFINICIONES

**Política de personal:** Conjunto de directrices que marcan las intenciones y orientación de una organización con respecto a la selección, evaluación y formación del PTGAS de la UAO CEU.

**PTGAS:** Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios al que le corresponden las funciones de gestión, apoyo, asistencia y mantenimiento, para la adecuada prestación de todos los servicios universitarios, que contribuyen a la consecución de los fines propios de la Universidad.

#### 5. DESARROLLO

##### Formación del PTGAS:

El o la responsable directo/a de cada Servicio, junto con el Área de Personas, asumen la responsabilidad de detectar las necesidades formativas del PTGAS. Una vez detectadas las necesidades formativas, el Gerente o la Gerente, junto con el Área de Personas, elabora un Plan de Formación, de acuerdo con el [Proceso para la definición de la política del PTGAS \(PE03\)](#) y siguiendo las directrices generales definidas por el Rector o Rectora de la Universidad, responsable último del proceso.

El Área de Personas gestiona y desarrolla el Plan de Formación del PTGAS, realizando un seguimiento y evaluación de la satisfacción. Los directores/responsables de cada Servicio, junto con el Gerente o la Gerente y el Área de Personas, analizan los resultados de satisfacción de las formaciones y, si lo consideran oportuno, proponen mejoras.

Se procura que la oferta formativa sea amplia y variada, permitiendo que el personal de la UAO CEU, en coordinación con sus responsables, diseñe su plan de formación individual adaptado. Para ello, puede seleccionar las acciones formativas que mejor se ajusten a sus necesidades y exigencias de su puesto de trabajo. Además, las personas de reciente incorporación a la Universidad disponen de una formación específica que facilita su integración en la institución y optimiza el desempeño de sus funciones.

La gestión, desarrollo, análisis de resultados y propuestas de mejora del proceso dependen en último lugar del Gerente o la Gerente de la UAO CEU.

##### Evaluación del PTGAS:

La evaluación del desempeño del PTGAS se lleva a cabo a través del Sistema de Evaluación y Desarrollo CEU, una herramienta diseñada para fomentar el desarrollo del personal y optimizar su contribución a los resultados de la Institución. Este sistema, implementado en el portal IntraCEU, establece un marco que permite mejorar el desempeño y desarrollar competencias, basándose en un conjunto de objetivos previamente establecidas.

El Sistema de Evaluación y Desarrollo CEU es un sistema de evaluación de desempeño cuyo objetivo es potenciar el desarrollo profesional del colectivo PTGAS y que, junto con una consecución positiva de objetivos, permita alcanzar una retribución variable no consolidable en proporción a la contribución real de los resultados de cada PTGAS:



- **1 Objetivo Institucional:** Se trata de un objetivo estratégico, común a todo el colectivo PTGAS y definido por la Dirección General. El objetivo institucional o CEU, alineado con la estrategia de la institución, tiene un carácter transversal y se aplica a todo el personal PTGAS del CEU.
- **1 Objetivo de área:** Es un objetivo propio de cada centro.
- **2 Objetivos individuales:** Son específicos para cada miembro del personal PTGAS y están directamente vinculados a las funciones propias de su puesto de trabajo. Son definidos por el responsable directo, basándose en las necesidades del área o servicio, y se adaptan a las particularidades de cada miembro del personal. Deben reflejar los principales desafíos profesionales del periodo de evaluación.

En primer lugar, y tras la difusión de la convocatoria, el propio PTGAS se reúne con su responsable directo de manera individual para fijar sus objetivos individuales del periodo de evaluación en cuestión.

En segundo lugar, la persona del PTGAS se autoevalúa en relación con las competencias correspondientes a su nivel determinado, a través del portal del Sistema de Evaluación y Desarrollo CEU para el PTGAS en el portal de IntraCEU.

Finalmente, durante el cierre del curso académico, se celebra una reunión entre la persona del PTGAS y su responsable directo, con el objetivo de analizar conjuntamente los resultados de las prioridades previamente acordadas, compartir y definir expectativas, identificar patrones de comportamientos a trabajar, y establecer nuevos desafíos y áreas de mejora. En esta reunión, los responsables deben realizar las valoraciones correspondientes a la evaluación de competencias y los resultados de la evaluación de los objetivos individuales del periodo de evaluación en cuestión.

La Dirección Corporativa de Personas es la encargada de registrar y valorar los resultados del objetivo Institucional y de área.

Los resultados que se alcanzan tras las valoraciones son:

- Resultados de las competencias: El resultado corresponde a la media ponderada según el nivel PTGAS de cada colaborador. Está ligado al desarrollo profesional, siendo necesario obtener al menos una evaluación de 7 sobre 10 para poder optar a compensación económica.
- Resultados de los objetivos: El resultado corresponde a la media ponderada según los pesos establecidos por la Institución. Ligado directamente a compensación económica. Las puntuaciones son sometidas a revisión por parte de la Comisión de Evaluación, con el fin de asegurar la objetividad y equidad del sistema para todo el colectivo PTGAS.

Aquellos colaboradores que no cumplen con los requisitos no pueden acceder a compensación económica. Una vez superados éstos, la retribución variable se determina en función del resultado obtenido en la evaluación de los objetivos al final de cada periodo de evaluación, y de los módulos económicos establecidos por la Institución en cada edición.



La comisión de Evaluación garantiza el cumplimiento de los procedimientos, plazos y criterios del proceso de gestión del desempeño establecidos por la normativa del sistema y por el Comité de Dirección de la Fundación para cada ejercicio de evaluación. Este está compuesto por el Rector o Rectora, el Gerente o la Gerente y el responsable o la responsable de Organización, Procesos y Política Retributiva, pudiendo modificarse en cada ejercicio por decisión de la Dirección General de la Fundación.

Por último, y para hacer énfasis en la objetividad del proceso, se constituye una Comisión de Revisión con el fin de analizar, a instancias del colaborador que así lo solicite, el proceso de evaluación.

## 6. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Es responsabilidad final del Gerente o la Gerente de la UAO CEU la medición del grado de cumplimiento de la política del personal. Si es el caso, el Gerente o la Gerente propone al Consejo de Gobierno aquellas modificaciones y acciones correctoras que considere oportunas para garantizar una adecuada aplicación de la política de personal de la UAO CEU.

Anualmente se realiza una evaluación dónde se tienen en cuenta los siguientes indicadores:

- **IN01-PA08** Número total de cursos de formación impartidos.
- **IN02-PA08** Número total de PTGAS asistente a los cursos.
- **IN03-PA08** Número total de PTGAS mujeres asistente a los cursos.
- **IN04-PA08** Número total de PTGAS hombres asistente a los cursos.
- **IN05-PA08** Satisfacción del PTGAS con los cursos de formación recibidos.
- **IN06-PA08** Satisfacción del PTGAS mujeres con los cursos de formación recibidos.
- **IN07-PA08** Satisfacción del PTGAS hombres con los cursos de formación recibidos.
- **IN08-PA08** Porcentaje de personal PTGAS con el logro de los objetivos individuales.
- **IN09-PA08** Porcentaje de personal PTGAS mujeres con el logro de los objetivos individuales.
- **IN10-PA08** Porcentaje de personal PTGAS hombres con el logro de los objetivos individuales.
- **IN11-PA08** Porcentaje de personal PTGAS con el logro de los objetivos individuales.
- **IN12-PA08** Porcentaje de personal PTGAS mujeres con el logro de los objetivos individuales.
- **IN13-PA08** Porcentaje de personal PTGAS hombres con el logro de los objetivos individuales.

Si es el caso, el Gerente o la Gerente propone al Consejo de Gobierno aquellas modificaciones y acciones correctoras que considere oportunas para garantizar una adecuada aplicación de la política del personal de la UAO CEU.

## 7. ARCHIVO

Código	Identificación del registro	Responsable de la custodia
E01-PA08	Plan de formación anual	Gerente / Área de Personas
E02-PA08	Comunicación al PTGAS del Plan de Formación anual	Área de Personas
E03-PA08	Informes de asistencia y satisfacción con la formación	Área de Personas



E04-PA08	Convocatoria de evaluación	Dirección Corporativa de Personas
E05-PA08	Documento de fijación de objetivos	Responsable directo del PTGAS / PTGAS
E06-PA08	Informe de Autoevaluación	PTGAS
E07-PA08	Actas y/o resolución de la Comisión de Evaluación y Comisión de Revisión	Dirección Corporativa de Personas
E08-PA08	Informe final de resultados de evaluación	Dirección Corporativa de Personas

El soporte de archivo será en papel o informático y el tiempo de conservación indefinido para las instrucciones en que se concreta la política de personal PTGAS.

## 8. RESPONSABILIDADES

### Área de Personas:

Se encarga de elaborar, gestionar y desarrollar el Plan de Formación del PTGAS junto con el Gerente o la Gerente. Además, gestiona las encuestas sobre la calidad y satisfacción de la formación recibida.

### Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS):

En lo que respecta a la formación, participa en la identificación de sus necesidades formativas, colaborando con su responsable directo para determinar las acciones formativas más adecuadas a sus funciones.

En el proceso de evaluación, se reúne con su responsable directo al inicio de cada periodo para establecer sus objetivos individuales anuales y, posteriormente, realiza la autoevaluación de las competencias requeridas a través del portal IntraCEU. Finalmente, al finalizar el periodo establecido, realiza una reunión de desarrollo con su responsable directo para analizar los resultados de los objetivos acordados y definir nuevas áreas de mejora.

### Comisión de Evaluación:

Evalúa los resultados individuales de cada miembro del PTGAS, garantiza la objetividad y equidad del sistema de evaluación y desarrollo CEU, supervisa el cumplimiento de los procedimientos establecidos y participa en la determinación de la compensación económica. Además, facilita la creación de la Comisión de Revisión.

### Comité de Dirección:

Aprueba el modelo de evaluación, el protocolo de actuación, el procedimiento de aplicación y los criterios del reconocimiento económico.

Publica y realiza el seguimiento de los resultados, asegurando la correcta implementación del sistema y la evaluación de su efectividad.

### Comisión de Revisión:

Analiza, a instancias del personal PTGAS que así lo solicite, su proceso de evaluación y resultados obtenidos.

### Consejo de Gobierno:

Es responsable de impulsar la revisión de la política de personal. Además, a propuesta del Rector o Rectora, aprueba, si procede, las instrucciones sobre política de personal PTGAS y las acciones de mejora sugeridas.



### **Dirección Corporativa de Personas:**

Coordina el proceso de evaluación del PTGAS, su gestión económico-administrativa, la custodia de los expedientes y las resoluciones de las evaluaciones. Es responsable de revisar y actualizar el modelo, el protocolo de evaluación y el procedimiento de aplicación antes de cada convocatoria.

Supervisa el registro de los resultados de los objetivos Institucional y de área, y asegura la correcta implementación de los protocolos de evaluación y formación del PTGAS, así como el seguimiento de la compensación económica vinculada a los resultados.

### **Gerente:**

Es responsable del proceso por delegación del Rector o Rectora. Asimismo, aplica las directrices generales de la política de personal definidas por el Rector o la Rectora y, junto al Área de Personas, evalúa el grado de cumplimiento de la política de personal y promueve su revisión. Elabora el Plan de Formación junto al Área de Personas, recogiendo las propuestas formativas y asegurando que las instrucciones relativas a la formación y evaluación del PTGAS se mantengan actualizadas. Además, proporciona información a los centros y al personal sobre la política de personal en materia laboral, y propone acciones de mejora sobre la política de personal en materia laboral al Consejo de Gobierno.

### **Responsables directos del PTGAS:**

Identifican las necesidades formativas del personal PTGAS a su cargo y establecen con ellos los objetivos individuales anuales, integrados en el Sistema de Evaluación y Desarrollo CEU. Asimismo, al finalizar el periodo establecido, llevan a cabo una reunión con el PTGAS a su cargo para analizar los resultados de los objetivos acordados y definir nuevas áreas de mejora.

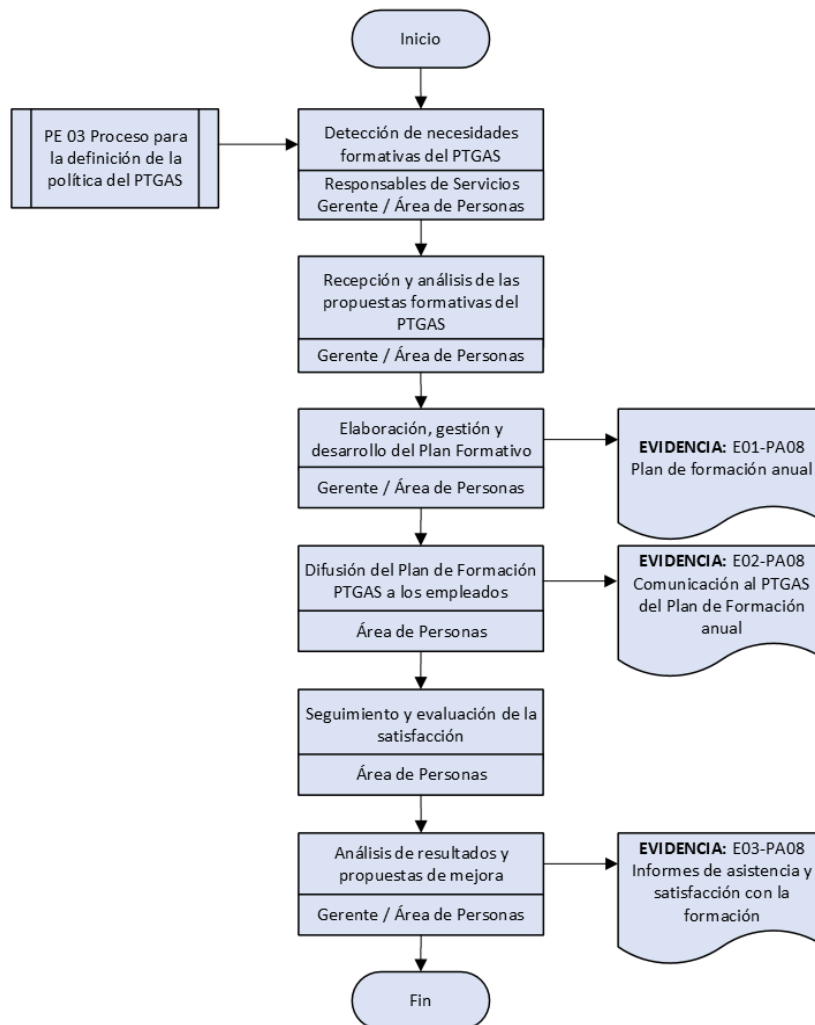
### **Rector o Rectora**

Es la máxima autoridad responsable de este proceso. Una vez aprobadas por el Consejo de Gobierno, traslada al Gerente o la Gerente las directrices de las políticas de personal para su aplicación.



## 9. DIAGRAMA DE FLUJO

Formación del PTGAS:





Evaluación del PTGAS:

