

LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES



APLICACIÓ AL PAS DE LA UIB

SUMARI

- Elements possibilitadors i facilitadors
- El Procés seguit
- Aplicació



ELEMENTS POSSIBILITADORS I FACILITADORS

L'aposta de la UIB per la qualitat i canvi
en la cultura organitzacional

Els plans estratègics de la Gerència

El marc normatiu



I. APOSTA DE LA UIB PER LA QUALITAT I CANVI EN LA CULTURA ORGANITZACIONAL

- Des de fa anys la UIB es troba inserida en un **procés de millora contínua**:
 - Processos d'avaluació institucional
 - Certificacions ISO de serveis ...
- L'existència d'un **sistema de gestió de qualitat** és una de les exigències de l'espai europeu d'educació superior.



II. ELS PLANS ESTRATÈGICS DE LA GERÈNCIA

Els diferents **plans estratègics de la Gerència** (2005-2008 i 2009-2010) tenen en comú determinats objectius, entre altres,

- Millorar la qualitat
- Potenciar les persones.



II. ELS PLANS ESTRATÈGICS DE LA GERÈNCIA

- **Potenciar les persones:**
 - L'objectiu fa referència al **major capital** de la Universitat, les persones que la integren.
 - **L'element decisiu** per poder assolir els objectius estratègics de l'organització és la participació, el coneixement i la voluntat de les persones.
 - La Gerència considera una qüestió de primer ordre **l'atenció** a les necessitats personals i professionals dels homes i dones que formen la comunitat universitària.



III. MARC NORMATIU

- L'EBEP (Estatut Bàsic de l'Empleat Públic)
 - La Llei 3/2007 de Funció Pública de la CAIB
-
- Inici de **canvi** estratègic en la **gestió de RR.HH.**
 - Es regulen **alternatives de carrera administrativa** (corregir els efectes perjudicials de la mobilitat)



III. MARC NORMATIU

- EBEP (Estatut bàsic de l'empleat públic).
Article 20

L'avaluació de l'acompliment **mesura i valora la conducta professional i el rendiment o èxit de resultats**, basant-se en la transparència, l'objectivitat, la imparcialitat i la no discriminació



III. MARC NORMATIU

- EBEP (Estatut bàsic de l'empleat públic).
Article 20

L'Administració determina els efectes de l'avaluació en la carrera professional horitzontal, la formació, la provisió de llocs de treball i en la percepció de les retribucions complementàries.



III. MARC NORMATIU

- EBEP (Estatut bàsic de l'empleat públic).
Article 20

La **continuïtat** en un lloc de treball obtingut per concurs quedarà **vinculada a l'avaluació de l'acompliment**.



III. MARC NORMATIU

- Llei 3/2007 de la Funció Pública de la CAIB
Article 39

S'implantaran progressivament **sistemes d'avaluació de l'acompliment del personal**, com a instrument per a la millora de la motivació, del rendiment i de la qualitat dels serveis públics.



III. MARC NORMATIU

- Llei 3/2007 de la Funció Pública de la CAIB
Article 39

Els **sistemes d'avaluació** són públics i han de garantir l'objectivitat i la imparcialitat dels resultats, els quals es tindran en compte tant en la **promoció de la carrera professional** com en la determinació dels **conceptes retributius** lligats a la **productivitat**, i podrien donar lloc al **reconeixement de recompenses**.



III. MARC NORMATIU

- Llei 3/2007 de la Funció Pública de la CAIB
Article 39

Es tindran en compte els **resultats** obtinguts, els **comportaments** o les **conductes** professionals, els **projectes** implantats o executats, i a més a més, els paràmetres que s'estableixin reglamentàriament.



PROCÉS SEGUIT



INICIS I DIAGNÒSTIC

- Constitució de la **CARHU** (Comissió Assessora de Recursos Humans) febrer de 2006.
- **Enquesta de clima laboral** (tècnica *focus group*)
 - Conclusió comuna a tots els grups: necessitat d'avaluar l'acompliment i la qualitat de la feina
- **Concurs de propostes de millora:**
 - 8 propostes relacionades amb l'establiment d'un sistema d'avaluació de l'acompliment i de la feina realitzada



INICIS I DIAGNÒSTIC

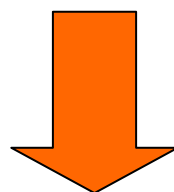
- Canvi de l'equip de govern: diagnòstic de l'organització del PAS.
- Enquesta de funcions, competències i de satisfacció del PAS (setembre de 2007)
 - Participació 74%
 - Principals conclusions:
 - Necessitat clarificar funcions i competències del PAS
 - Valorar la qualitat de la feina.



ACCIONS REALITZADES. ETAPA 1

Compromís

CARHU - Representants del PAS



Treballar en la definició de **sistemes**
d'avaluació de l'acompliment



ACCIONS REALITZADES. ETAPA 1

- Acord normatiu del dia 10 de juny 2008 pel qual s'aprova l'ordre de funcions dels diferents cossos i escales del personal funcionari de la UIB.
 - Funcions generals per cossos i escales
 - Funcions generals per nivells de responsabilitat
 - Competències i habilitats per nivells de responsabilitat

Aquest document és el **punt de partida del projecte**:
Diccionari i catàleg de competències



ACCIONS REALITZADES ETAPA 1

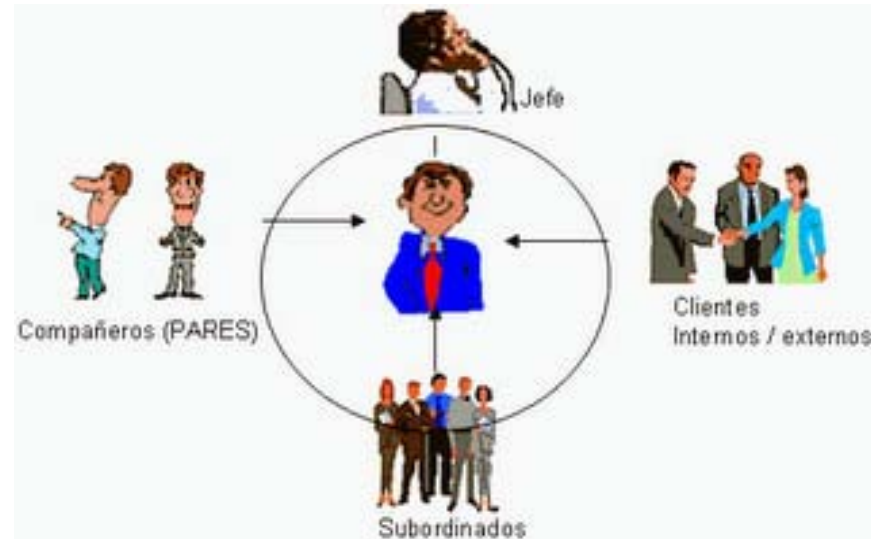
- Aprovació del projecte d'avaluació per competències (juny 2008)
 - Elecció del sistema avaluació 360º
 - Construcció de l'instrument
 - Sessions de formació



L'AVALUACIÓ PER COMPETÈNCIES

L'AVALUACIÓ 360º

- És un instrument que permet que la persona sigui avaluada per **tot el seu entorn laboral**, ja que recull informació dels caps, dels iguals, dels subordinats i d'ell mateix. Fins i tot pot incloure informació dels clients interns i/o externs.



L'AVALUACIÓ PER COMPETÈNCIES

Què proposa el nou sistema d'avaluació?

- Reconèixer les actituds.
- Afavorir la implicació i la responsabilitat de les persones.
- Enfocament positiu de reconeixement del treball ben fet.
- Reconèixer comportaments eficaços que van mes enllà de l'acompliment normatiu.



L'AVALUACIÓ PER COMPETÈNCIES

- L'avaluació per competències a la UIB suposa **afegir elements** a la gestió dels recursos humans i **no substituir** els sistemes tradicionals d'avaluació.
- El sistema d'avaluació basat en la quantificació de l'experiència, els coneixements i la formació s'ha **complementat** amb tècniques que permeten valorar aquests elements de forma qualitativa i avaluar la seva aplicació a l'activitat laboral quotidiana. **Valorar l'actitud i l'esforç de les persones al lloc de treball.**



APLICACIÓ



LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES

Vinculació a la gestió de RR.HH.

- La carrera professional
 - Promoció Horitzontal
 - Provisió de llocs de feina (concurs)
- L'avaluació del rendiment (productivitat)
- Les retribucions complementàries (art. 24 EBEP)
- La formació



LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES



LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES

ETAPA 1:

- Definició del model
- Aplicació a carrera administrativa
- Pla de Formació

ETAPA 2

- L'avaluació del rendiment
- Model de carrera professional: progressió lligada a mòduls retribucions complementàries



LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES

ETAPA 1:

Definició del model: L'avaluació 360°

- Confecció qüestionaris
- Formació i difusió
- Eina Informàtica CTI
- Experiència pilot DOIP



LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES

FORMACIÓ:

L'EBEP determina els efectes de l'avaluació a diversos sistemes de gestió de RR.HH.



Vinculat a una **formació més especialitzada** i guiada segons els objectius de l'administració



LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES

FORMACIÓ UIB :

Aprovació de l'estructura del catàleg per àrees de gestió (Acord Executiu FOU 320)



Nova estructura del **Pla de Formació 2010**

- Per àrees de gestió
- Més formació específica

Detecció de necessitats formatives: enquesta



LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES

CARRERA ADMINISTRATIVA

Acord Gerència - Junta de personal (10 novembre 2009)

Acord Normatiu de 17 de novembre de 2009 del
procediment de convocatòria de carrera horitzontal del
PAS (FOU 321)



**1ª CONVOCATÒRIA
GENER 2010**



LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES

CARRERA ADMINISTRATIVA

1^a CONVOCATÒRIA GENER 2010

- Es promocionen persones, **no places**
- **Criteris determinació promocions**
- **Nº de promocions possibles: 29**



LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES

CONVOCATÒRIA DE CARRERA HORIZONTAL

REQUISITS:

- Funcionaris de carrera de la UIB en servei actiu
- Tenir un lloc de treball definitiu
- Experiència mínima 4 anys en el lloc de treball
- No tenir el nivell màxim del subgrup
- No ocupar lloc de lliure designació



LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES

CONVOCATÒRIA DE CARRERA HORIZONTAL

VALORACIÓ: 3 eixos

- a) **Trajectòria professional**: informe del cap
- b) **Avaluació de l'acompliment**: avaluació de competències establertes a l'Acord Normatiu, mitjançant enquesta 360°.
- c) **Valoració dels coneixements adquirits**: la formació específica en relació al lloc de feina.



LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES

CONVOCATÒRIA DE CARRERA HORIZONTAL

Avaluació de l'acompliment: Avaluació 360°

- Enquesta:

 - Valoració competències, Ordre de Funcions (fou 298)

- Avaluadors:

 - Autoavaluació, Superior, Col·laboradors (mínim 3)

El sistema serà vàlid només amb l'actuació responsable dels avaluadors !!!!!



LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES

CONVOCATÒRIA DE CARRERA HORIZONTAL

Avaluació de l'acompliment: Avaluació 360º

- Valoració:

Tres blocs, escala numèrica d'1 a 10

- Confidencialitat

- Entrevista final



LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES

CONVOCATÒRIA DE CARRERA HORIZONTAL

COMISSIÓ DE VALORACIÓ:

- 5 membres de la CARHU
- 2 representants designats per la Junta de Personal



LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES

CONVOCATÒRIA DE CARRERA HORIZONTAL

EFACTES DE LA PROMOCIÓ HORIZONTAL

- El funcionari **adquirirà un grau personal superior**
 - Del 10 a 19 l'increment serà de dos nivells
 - Del 20 o superior l'increment serà d'un nivell
- **No podrà participar en concurs de trasllat en un termini de dos anys**
- Comportarà el **dret a percebre les retribucions complementàries del nou nivell de destí.**



LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES

**Finalment destacar el caràcter
innovador d'aquest projecte en la
gestió dels RR.HH. a
l'administració pública**



