



**SISTEMA DE RECONOCIMIENTO
A LA EXCELENCIA EN LA GESTIÓN
DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**

**Aprobado por Consejo de Dirección
Sesión Ordinaria 10 de Junio 2010**

**GERENCIA
Área de Personal**

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Estructura del Sistema de Reconocimiento a la excelencia en la gestión del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Cádiz.....	5
2.1. Finalidad y estructura del sistema.....	5
2.2. Modalidades de reconocimiento.....	5
2.2.1. Premio individual por el trabajo desarrollado en el año.....	5
2.2.2. Premio a una Unidad Funcional por el trabajo desarrollado en el año.....	5
2.2.3. Premio a las buenas prácticas en la gestión de la Universidad.....	6
2.2.4. Premio a las mejores sugerencias.....	6
2.3. Procedimiento del sistema.....	6
2.4. Resolución de la convocatoria.....	7
2.5. Naturaleza de los incentivos.....	7
Anexo: Dimensiones del Sistema.....	8

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene como objetivo definir un Sistema de Reconocimiento a la excelencia en la gestión del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad de Cádiz.

Este objetivo viene ya esbozado en el Plan Estratégico de la Universidad de Cádiz: **Objetivo 2: Desarrollar las capacidades de las Personas, Estrategia 2.3. Establecer mecanismos de incentivación**, así como en el Acuerdo para la Mejora y Calidad de los Servicios que presta el PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, firmado en Mayo de 2007, entre las Universidades Públicas Andaluzas y las organizaciones sindicales con mayor representación en el sector y **se enmarca dentro de los procesos de acreditación institucional en el entorno del Espacio Europeo de Educación Superior**.

La implantación progresiva de un sistema de calidad en este entorno, requiere la colaboración de todos los sectores implicados, por lo que la incorporación del PAS a estas estrategias de gestión resulta imprescindible para alcanzar los objetivos y planes estratégicos de la Universidad. En este sentido el **modelo EFQM** de evaluación de los servicios concede gran importancia en los criterios de liderazgo, personas y resultados en las personas el disponer de sistemas de reconocimiento de las mismas.

Así lo viene entendiendo el Equipo de Gobierno, que ha apoyado una política de gestión de recursos humanos basada en el desarrollo personal y profesional del PAS, a través de procesos de **mejora de la cualificación profesional, de los procesos de trabajo y de la motivación**, para conseguir que todo el potencial de este colectivo redunde en beneficio de la Institución. En este sentido en los **Planes de Actuación** que acompañan a los presupuestos de la Universidad de Cádiz para el año 2010 se contempla el programa de premio de reconocimiento al PAS, dentro del plan 8.20, con la correspondiente cuantía.

En resumen, este modelo de **gestión de personas**, implica comprender que la satisfacción de las mismas juega un papel clave para la obtención de los resultados deseados.

Por ello la Gerencia, a través del Área de Personal, llevó a cabo en el año 2008 una encuesta de clima laboral dirigida a todo el PAS, para conocer la satisfacción del mismo.

Lo que pretendía la citada encuesta era disponer de un instrumento que permitiera medir los distintos factores que afectan a la satisfacción del personal:

- Puesto de trabajo
- Condiciones de trabajo
- Jefes
- Compañeros
- Comunicación
- Formación
- Promoción/reconocimiento
- Retribuciones
- Dirección/Organización

El análisis de los resultados de la encuesta puso de manifiesto que los niveles de satisfacción del PAS en el apartado de **Promoción/reconocimiento** eran bajos, comparados con el resto de factores que recogía la citada encuesta.

A partir de esta información se comienza a trabajar al objeto de desarrollar un modelo de promoción profesional que, junto con la implantación de un sistema de reconocimiento, consolide un marco adecuado para aplicar una política de gestión de personas que satisfaga las expectativas de todos los actores implicados.

Este documento pretende definir las directrices básicas del modelo de reconocimiento del esfuerzo del PAS de nuestra Universidad en el desempeño de su trabajo. Para su elaboración se han tenido en cuenta, principalmente, las propuestas aportadas por el grupo de trabajo creado al objeto de analizar los resultados de la Encuesta de Satisfacción del PAS del año 2008 en el factor que nos ocupa.

La estructura del Sistema de Reconocimiento que se presenta, parte de la consideración de que éste no debe reducirse únicamente a medidas de carácter económico. Si bien es cierto que la retribución económica representa un peso importante en la satisfacción de las expectativas de cualquier profesional, también es verdad que existen otros muchos factores que inciden en la motivación y realización de las personas que trabajan en cualquier organización.

Por otra parte, las limitaciones de carácter financiero que afectan a la esfera pública, implican la necesidad de buscar medidas de motivación accesorias. Y en esta línea se establece que el reconocimiento debe tener también consecuencias en el expediente del empleado, la carrera administrativa, la formación y cualquier otra medida que pueda suponer un valor añadido al trabajo bien hecho.

Asimismo, se entiende que todo sistema que pretenda valorar o evaluar la actividad del personal en relación con los logros esperados por la organización, debe realizarse a través de procedimientos que garanticen la transparencia y objetividad del sistema.

Por último, junto a la finalidad anteriormente descrita, el sistema que se presenta puede ser un canal para divulgar las mejores prácticas de calidad en los servicios, así como las actividades de mejora que hayan incrementado la satisfacción de nuestros clientes/usuarios, sin olvidar su valor como medio de aumentar la motivación de nuestra plantilla.

2. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE RECONOCIMIENTO A LA EXCELENCIA EN LA GESTIÓN DEL PAS DE LA UCA

2.1. FINALIDAD Y ESTRUCTURA DEL SISTEMA

El Sistema de Reconocimiento a la excelencia en la gestión del PAS de la UCA se configura con la finalidad de reconocer la contribución del personal de Administración y Servicios y las unidades administrativas, en el camino para implantar una cultura basada en la mejora continua que ayude a la consecución de los objetivos estratégicos de la UCA, en el convencimiento de que en este proceso, los recursos intangibles más importantes son las personas.

Pretende pues, ser un incentivo que ayude a potenciar la implicación del PAS para generar e implantar ideas de mejora en nuestra Institución.

Asimismo, se concibe como una vía para el progresivo desarrollo de una cultura organizacional, que propicie las actitudes que mejoren el clima laboral.

Este Sistema se define sobre varios factores o dimensiones que pretenden abordar la totalidad de las actividades realizadas por el personal en el ejercicio de sus funciones. Unos factores serán de cumplimiento estrictamente personal y otros de cumplimiento por parte de las distintas Unidades/Servicios/Áreas.

En el Anexo de este documento se especifican y definen las distintas dimensiones de este Sistema.

2.2. MODALIDADES DE RECONOCIMIENTO

El reconocimiento de la labor desarrollada por el PAS podrá adoptar las siguientes modalidades de incentivos:

2.2.1. Premio individual por el trabajo desarrollado en el año

Tiene como fin el reconocimiento oficial de aquellas personas que se hayan distinguido en alguna o varias de las modalidades previstas en el apartado 1 del Anexo de este documento. Se concederán cinco premios individuales.

Podrá ser candidato cualquier persona incluida en el colectivo del PAS, con al menos 5 años de antigüedad en la Universidad de Cádiz, a propuesta de los compañeros/as y/o Jefes de la Unidad.

La documentación y demás requisitos de presentación, se concretarán en las correspondientes convocatorias.

2.2.2. Premio a una Unidad Funcional por el trabajo desarrollado en el año

Tiene como fin el reconocimiento oficial de aquellas Unidades funcionales que se hayan distinguido en alguna o varias de las dimensiones previstas en el apartado 2 del Anexo de este documento.

A esta modalidad podrá concurrir cualquier Unidad funcional a propuesta propia, o bien a propuesta de otra Unidad.

A los efectos de este apartado se entiende por Unidad Funcional, la Unidad administrativa o de servicios **de mayor nivel** existente en el organigrama correspondiente, con independencia de las unidades orgánicas que la puedan configurar (por ejemplo si contemplamos un Área concreta que englobe a Servicios y/o Coordinaciones y/o Jefaturas de Unidad, solamente podrá presentarse el Área; por el contrario podría tratarse de una Coordinación, si ésta no tiene un Servicio o Área por encima en el correspondiente organigrama).

2.2.3 Premio a las buenas prácticas en la gestión de la Universidad

Tiene como fin el reconocimiento oficial de aquellos Grupos, Unidades y Personas, que se hayan distinguido en alguno o varios de los criterios recogidos en el apartado 3 del Anexo de este documento.

Se entiende por buena práctica todo proceso o metodología que representa la forma más efectiva de conseguir un objetivo específico. Una buena práctica es aquella que se ha demostrado que funciona bien y produce buenos resultados y que se recomienda como un modelo.

Podrán presentar candidaturas a este premio tanto los grupos de Trabajo, unidades y personas, con al menos, 5 años de antigüedad en la UCA en este último caso.

2.2.4. Premio a las mejores sugerencias

Tiene como fin el reconocimiento oficial de aquellas personas que se hayan distinguido especialmente en la presentación formal de sugerencias que se traduzcan en una mejora de la calidad de los servicios, según los criterios especificados en el apartado 4 del Anexo de este documento.

Las candidaturas podrán presentarse directamente por los interesados en el plazo que se establezca en las respectivas convocatorias.

2.3. PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA

2.3.1. La Gerencia convocará, con carácter anual, los citados Premios. Las bases de convocatoria se publicarán en la página web del Área de Personal y se difundirá por tavra a todo el PAS.

2.3.2. Las solicitudes y la documentación se cumplimentarán según el modelo previsto en las correspondientes convocatorias, y serán presentadas dentro del plazo establecido en las mismas. Toda la documentación será custodiada por el Área de Personal.

2.3.3. La concesión de los Premios de Calidad corresponderá al Rector de la Universidad de Cádiz, a propuesta de una Comisión, que estará compuesta por:

- El Rector o el Gerente por delegación de aquel, que actuará como Presidente de la Comisión.
- Dos vocales nombrados por el Rector a propuesta de la Gerencia.
- Dos vocales nombrados por el Rector a propuesta del Vicerrector de Planificación y Calidad.
- Dos vocales nombrados por el Rector a propuesta de los órganos de representación del PAS.
- El Director del Área de Personal, que actuará como Secretario de la Comisión, con voz pero sin voto.

2.4. RESOLUCIÓN DE LA CONVOCATORIA

Para valorar las candidaturas presentadas, la Comisión tendrá en cuenta toda la información presentada y deberá sustentarse, principalmente, en las dimensiones o factores a que hace referencia el Anexo de este documento y que se especificarán en las convocatorias correspondientes.

Para la valoración de las solicitudes, la Comisión deberá tener en cuenta el baremo previsto en las Bases de Convocatoria correspondientes.

La Comisión encargada de la concesión de los Premios de Calidad analizará las candidaturas presentadas así como toda la documentación, y resolverá en el plazo de un mes a contar desde la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

2.5. NATURALEZA DE LOS INCENTIVOS

Independientemente de que en las Bases de Convocatoria se concretará la naturaleza del premio, este podrá basarse en lo siguiente:

- **Bono canjeable** de carácter individual equivalente a la cantidad que se determine en las bases de la convocatoria
- **Bono canjeable** que podrá consistir en:
 - Ampliación de los días que por descanso anual pudieran corresponder a los candidatos.
 - Abono anual para utilizar las instalaciones deportivas de la UCA y/o comedores universitarios
 - Entrega de un Bono-Hotel de fin de semana.
 - Cualquier otro de naturaleza similar que se determine en las distintas Convocatorias

Los premios otorgados pasarán a formar parte del expediente personal de los candidatos premiados.

Asimismo, la concesión de cada uno de los premios se publicará con carácter preferente en los tablones informáticos de la UCA y en el BOUCA. También serán recogidos en la Memoria Anual de la Institución.

Durante la celebración anual de la Jornada de difusión de la mejora de la calidad de los servicios que presta el PAS, se realizará la entrega de diplomas a los candidatos premiados.

Reglamento aprobado en Consejo de Dirección, Sesión Ordinaria de 10 de Junio de 2010

ANEXO: DIMENSIONES DEL SISTEMA

MODALIDADES/DIMENSIONES DE RECONOCIMIENTO
1. Premio Individual por el trabajo desarrollado en el año. Modalidades
1.1. Orientación al Usuario
1.2. Trabajo en Equipo
1.3. Interés, esfuerzo e iniciativa en el trabajo
1.4. Flexibilidad y adaptación a los cambios
1.5. Calidad en el trabajo desarrollado
2. Premio a una Unidad Funcional por el trabajo desarrollado en el año. Dimensiones
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de objetivos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interés, esfuerzo y dedicación
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de impacto en las líneas establecidas en el PEUCA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impacto en la sociedad y en los resultados de la Universidad
3. Premio a las Buenas Prácticas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Solución a un problema. Relevancia de la buena práctica para la mejora continua
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resultados logrados. Eficacia respecto a los objetivos esperados, eficiencia respecto a los recursos empleados y efectividad respecto a la contribución a la solución del problema planteado
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Carácter innovador. Repercusión de la buena práctica en el aprendizaje sobre nuevas formas y estilos de trabajo en la propia institución
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sostenibilidad. Posibilidad de mantenimiento de la buena práctica en el interior de la institución
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Replicabilidad. Potencial de transferencia a otras instituciones, tras un ejercicio de flexibilidad y adaptabilidad a otras unidades e instituciones
4. Premio a las mejores sugerencias
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Viabilidad económica
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impacto
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilidad de ejecución
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resultados esperados en relación con la situación anterior