

PREMIOS DE RECONOCIMIENTO A LA EXCELENCIA EN LA GESTIÓN DEL PAS DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Premio a la Unidad funcional por el trabajo desarrollado en el año MEMORIA DEL ÁREA DE PERSONAL

El Área de Personal de la Universidad de Cádiz tiene como misión la gestión de los procesos administrativos relacionados con el personal a su servicio, entendiendo éstos como recursos estratégicos adecuados a las necesidades de la UCA, procurando la satisfacción de las demandas de los órganos de gobierno, del personal y de las unidades administrativas. Al Área de Personal también le corresponde la gestión ordinaria de las relaciones laborales de la Universidad, así como velar por el cumplimiento de la legalidad vigente en todos los procedimientos de su competencia, y constituirse en garante del respeto a los derechos de todos sus empleados.

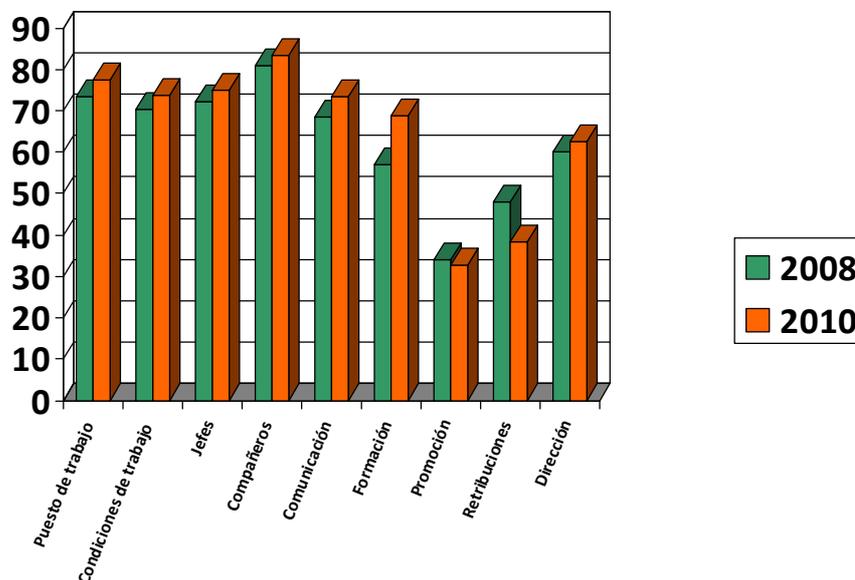
⇒ El Plan Estratégico de la Universidad de Cádiz incluye, dentro de su perspectiva de “Aprendizaje y Crecimiento”, el objetivo 2, consistente en “Desarrollar las capacidades de las personas”. Entre las líneas de acción del PEUCA que desarrollan este objetivo, el Área de Personal ha intervenido en las siguientes:

- 2.1.1. Fomentar la movilidad intercampus e intracampus de PAS y PDI.
- 2.1.4 Estudiar la viabilidad de bolsas de trabajo para diferentes áreas de conocimiento.
- 2.1.5. Estudiar la mejora de los procesos de selección y reclutamiento que garanticen los efectivos de mayor excelencia y adaptados al trabajo a realizar.
- 2.1.7. Establecer un plan de carrera profesional de PAS y PDI.
- 2.1.10. Establecer un modelo de gestión por competencias en el PAS.
- 2.1.13. Poner en marcha un programa de acogida a los nuevos empleados.
- 2.2.1. Introducir programas de formación y desarrollo orientados a mejorar la cualificación profesional y la promoción del PAS.
- 2.2.4. Establecer la formación en gestión de la calidad a todo el personal de la UCA.
- 2.2.5. Potenciar los cursos de formación y desarrollo orientados a mejorar las capacidades directivas de los gestores (PAS y PDI).
- 2.3.1. Poner en marcha la evaluación del desempeño del PAS.

⇒ El Área de Personal ha conseguido durante el año 2010 los siguientes **objetivos**:

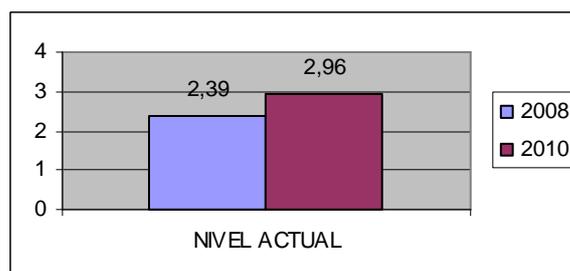
1. **Plan Operativo Anual.** Como consecuencia del Plan de Mejora resultado de la evaluación EFQM del Área realizada en el año 2009, se ha elaborado el Plan Operativo Anual de la misma.
2. Puesta en marcha del **Sistema de Información Documental Interno.** En el año 2010 hemos puesto en marcha el banco de datos BSCW como herramienta interna para la gestión del conocimiento. Se trata de un espacio web en la intranet, con acceso mediante clave de todo el personal del Área, en el que se inserta información variada relativa a los procesos gestionados en la misma y se comparte el conocimiento de las personas.

3. Puesta en marcha del **Plan de Reconocimiento**. El pasado año se aprobó por el Consejo de Dirección el Sistema de Reconocimiento del PAS de la Universidad de Cádiz, fruto del cual se convocó la I Edición de los Premios de Reconocimiento a la excelencia en la gestión del PAS. Estos premios han supuesto un hito en la gestión de recursos humanos en la Universidad.
4. Medición y análisis del **clima laboral** del PAS de la UCA. El año 2010 se realizó la segunda encuesta de clima laboral del PAS de la Universidad de Cádiz, con resultados muy positivos, al haberse mejorado en más de dos puntos la satisfacción del PAS (63,17 % de satisfacción en el 2008 frente al 65,81% en el 2010). Asimismo, se ha mejorado la satisfacción del PAS en 7 de los 9 factores establecidos en la citada encuesta, como puede apreciarse en el siguiente gráfico.



5. Desarrollo de la **Gestión por Competencias** del PAS. En este tema, han sido varias las actuaciones del Área de Personal que han supuesto una aportación innovadora en la gestión de las personas dentro de la organización universitaria.

En el año 2010 se ha realizado la segunda **evaluación de las competencias genéricas** del PAS, así como la primera de las **competencias específicas comunes**. Los resultados comparativos en relación con la evaluación de las competencias genéricas del año 2008 muestran un aumento importante del nivel actual de competencias del personal, como puede apreciarse en el siguiente gráfico.



Asimismo, la evaluación de las competencias en el año 2010 se ha realizado a través del portal web que

dispone la plataforma tecnológica utilizada, **Meta4**, lo que supone un avance en el uso de las nuevas tecnologías aplicado a la gestión de los recursos humanos.

Como experiencia piloto, el Área de Personal ha establecido sus **competencias específicas técnicas**, de manera que sea el primer paso en la culminación del catálogo de competencias del PAS y que sirva como referente para la evaluación de las mismas. A la vista de los resultados, se extenderá la determinación y evaluación de las competencias específicas técnicas al resto de unidades de la Universidad.

Por último, dentro del **Plan de Desarrollo Personal** en las competencias del PAS, durante el año 2010 se ha puesto en marcha el programa de tutorización para el desarrollo competencial de los empleados, comenzando en esta primera edición con cinco tutorizados que ocupan puestos de dirección o jefatura intermedia. Asimismo, se ha continuado con los talleres formativos para el desarrollo de las competencias genéricas, siendo la satisfacción de los asistentes a dichas actividades formativas muy satisfactoria, como puede comprobarse en el siguiente cuadro.

TALLERES COMPETENCIAS GENERICAS DEL PAS						
Competencia	CG1	CG2	CG3	CG4	CG5	Promedio
Calificación global del curso	4,06	4,13	3,71	3,91	3,69	3,89
Participación y motivación	4,06	4,05	3,74	3,90	3,82	3,91
Grado de satisfacción	4,00	3,90	3,56	3,77	3,66	3,79
Asimilación y aplicación de los contenidos	3,99	3,91	3,46	3,84	3,51	3,74
Calificación global del profesorado	4,23	4,45	4,06	4,18	4,03	4,16

6. Revisión y mejora del **Sistema de Gestión por Procesos**. Durante el pasado año se ha revisado el mapa de procesos del Área de Personal y se han desarrollado los procesos estratégicos y de soporte.
7. Revisión del **Plan de Comunicación**. El pasado año se revisó el Plan de Comunicación del Área de Personal, incorporando avances tecnológicos en la comunicación interna (BSCW), así como diversos aspectos de mejora detectados en el anterior Plan.
8. Propuesta de la **RPT** del Personal de Administración y Servicios. A finales del pasado año el Consejo de Dirección de nuestra Universidad aprobó un documento de medidas extraordinarias para la mejora de la organización administrativa y adecuación de la RPT del PAS, dando fin a un largo proceso de análisis y estudio de la estructura organizativa del PAS.
9. Propuesta del **Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo** del Personal de Administración y Servicios. En cumplimiento de lo establecido en los Estatutos de la Universidad de Cádiz, el Área de Personal elaboró una propuesta de Reglamento de provisión de puestos de trabajo del PAS funcionario, que pretende dar un cambio significativo en la profesionalización del PAS.
10. Propuesta de **Evaluación del Desempeño** del Personal de Administración y Servicios. Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el cuarto tramo del acuerdo andaluz para el establecimiento de un complemento de productividad para la mejora y calidad de los servicios que presta el PAS, el Área de

Personal elaboró una propuesta de evaluación del desempeño del PAS, que gira en torno a dos elementos: consecución de objetivos grupales y evaluación de las competencias.

⇒ **Interés, esfuerzo y dedicación** del personal del Área.

Además de numerosas **felicitaciones** individuales recibidas por el personal del Área en el desempeño diario de su trabajo, merece la pena destacar las felicitaciones recibidas por el trabajo realizado por el Área en determinadas cuestiones de carácter relevante, como son la contabilización de las nóminas correspondientes al año 2010, los procesos de elecciones sindicales a los distintos órganos de representación que tuvo lugar a finales del pasado año y la participación del personal del Área en la certificación de la Memoria Académica de la Universidad.

El personal del Área de personal ha **intervenido en distintos foros** internos y externos, exponiendo algunas de sus experiencias en materia de gestión de la calidad y de las personas, resaltando las siguientes:

- Presentación de nuestra experiencia en la gestión por competencias dentro del programa del I Curso de “Dirigir personas en Instituciones de Educación Superior” organizado por la Cátedra UNESCO de Dirección Universitaria, en el mes de enero de 2010.
- Visita del Jefe de Servicio de Sistemas de Gestión Informática para los funcionarios de la Universidad 7 de noviembre de Túnez, el 25 de marzo de 2010.
- Intervención realizada en la reunión de la Gerencia y los mandos intermedios de la Universidad el día 9 de abril de 2010 titulada “Gestionar personas con recursos”.
- Recepción en el mes de abril de 2010 de una delegación de varias Universidades de Costa Rica, interesadas en conocer nuestra experiencia en la evaluación de competencias.
- Presentación el 18 de mayo de 2010 de la ponencia “La gestión por competencias en la Universidad de Cádiz” en una jornada organizada por las Universidad Carlos III y dirigida a las Universidades públicas madrileñas.
- Premio al mejor diseño de póster presentado en las IV Jornadas de Excelencia en la Gestión Universitaria y titulado “Avanzando en la excelencia en la gestión de los servicios: usuarios, personas y procesos”, en noviembre de 2010.

El personal del Área ha realizado numerosos cursos de **formación** durante el pasado año en materias relacionadas con la mejora y calidad de los servicios, así como en temas específicos en la dirección y gestión de recursos humanos, como, por ejemplo: Dirigir personas en Instituciones de Educación Superior; Evaluación del rendimiento y del potencial del personal; Prácticas de coaching para el desarrollo de competencias profesionales; Taller para el trabajo de dirección; Utilización de materiales y herramientas del aula virtual; Taller EFQM, herramienta perfil; Procedimiento administrativo común; etc. Asimismo el personal del Área ha intervenido en el papel de formador en distintos cursos convocados dentro del Plan de Formación del PAS, como son los talleres para el desarrollo de las competencias genéricas y el curso sobre Incompatibilidades del personal.

⇒ ***Impacto en la sociedad y en los resultados de la Universidad.***

Algunas de las actuaciones mencionadas en la presente memoria han tenido un claro impacto en la sociedad y en los resultados de la Universidad, por lo que sólo mencionaremos las mismas ahora:

- Mejora del nivel actual de competencias del PAS.
- Mejora del clima laboral del PAS.
- Mejora de los indicadores de formación.
- Mejora de la estructura organizativa de la Universidad.
- Mejora de los procedimientos y normativa relacionados con la gestión de personal.
- Mejora de la imagen de la Universidad a través de la participación y encuentros en foros interuniversitarios.

No obstante, consideramos importante destacar algunos hitos específicos que han supuesto un mayor impacto en la sociedad y una mejora de los resultados de la Universidad producidos en el año 2010:

- Premio a las Mejores Prácticas de Calidad de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía en su V edición, al Área de Personal (Gerencia) por el “Plan de Desarrollo Personal basado en las competencias del PAS”.
- Publicación en la prensa de noticia referida a la celebración de la III Jornada de la calidad de los servicios que presta el PAS.
- Publicación en la prensa de noticia referida a la entrega de la I Edición de los Premios de Reconocimiento del PAS.
- Puesta en marcha de procedimientos de Administración Electrónica: gestión de méritos docentes, licencias de profesorado de menos de 3 meses, convocatoria de bolsa para la contratación de profesores sustitutos.

Cádiz, 10 de junio de 2011

Juan Marrero Torres

Jefe del Departamento de Planificación y Contratación de Personal,
con funciones de Director de Personal