

## NORMATIVA DE PROMOCIÓ DEL PAS A LA UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Aprovada pel Consell de Govern de data 22 de desembre de 2004

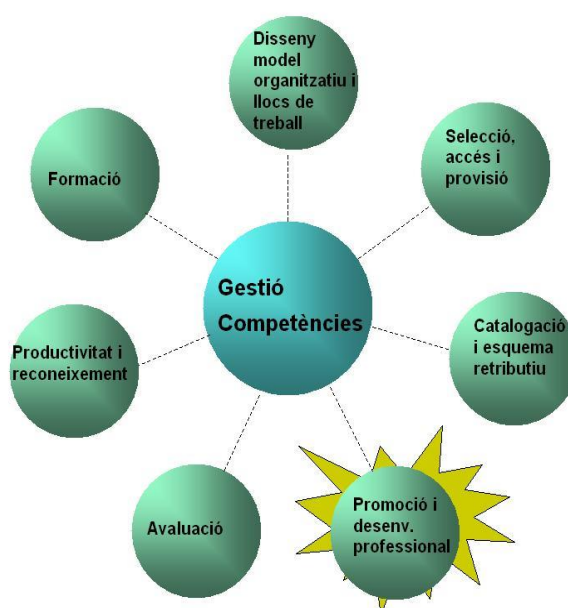
### Introducció

El procés de promoció es basa en dos dels conceptes fonamentals de l'organització del PAS a la URV:

- Les característiques organitzatives (competències i funcions) de cadascun dels llocs de treball en el marc del catàleg de llocs de treball.
- La valoració de la idoneïtat de les persones respecte aquestes competències, aplicant uns criteris determinats.



En aquest sentit la gestió de la promoció del PAS s'ha d'entendre com una peça més dins l'esquema de gestió del PAS centrat en les competències professionals dels llocs de treball.





A partir d'aquests dos conceptes es poden definir:

**Carrera professional:**

Possibilitat de millora evolutiva del PAS en el marc del catàleg de llocs de treball, assolint competències i funcions superiors.

**Promoció:**

Mecanismes, basats en la idoneïtat i els mèrits respecte de les seves competències professionals, en virtut dels quals els components del PAS poden desenvolupar la seva carrera professional.

**Modalitats de Promoció del PAS**

Es poden donar diverses modalitats a través de les quals, i de l'aplicació dels mecanismes corresponents, els components del PAS poden evolucionar en el marc de la seva carrera professional, i per tant poden promocionar-se.

Aquestes modalitats són les següents:

- 1.- Promoció derivada de l'accés del PAS de la URV a llocs de treball de superior catalogació, vacants i que ja formen part del Catàleg de Llocs de Treball de la URV
- 2.- Promoció derivada de la revisió de les característiques dels llocs de treball que ja formen part del Catàleg de Llocs de Treball de la URV
- 3.- Promoció basada en el desenvolupament professional dels components del PAS en els llocs de treball que ocupen

La modalitat 1 es desenvoluparà segons els previst a les normatives i procediments d'accés i provisió de llocs de treball. A continuació es detallen els criteris bàsics de funcionament de les modalitats 2 i 3.

**2.- Promoció derivada de la revisió de les característiques dels llocs de treball que ja formen part del Catàleg de Llocs de Treball de la URV**

La revisió de les característiques dels llocs de treball del Catàleg de la URV, s'originen per l'adequació de les estructures organitzatives i les característiques dels llocs de treball que conformen aquestes estructures organitzatives a les necessitats dels processos de gestió i les competències necessàries que es requereixen per executar-los.

Aquesta modalitat de promoció comporta que als llocs de treball i per tant, a les persones que els ocupen o els han d'ocupar, els varien les competències i els processos, funcions i tasques assignats, així com les seves condicions laborals.

Aquesta modalitat pot tenir diverses casuístiques d'aplicació:

- a. En funció del nombre i característiques dels llocs de treball afectats:
  - Individual: la revisió afecta un lloc de treball determinat, individualitzat mitjançant una fitxa específica del catàleg de llocs de treball.



- Col·lectiva: la revisió afecta tots els llocs de treball comuns a una fitxa genèrica del catàleg de llocs de treball o a un conjunt de llocs de treball que, tot i tenir fitxes individualitzades, tenen característiques similars.

a. En funció dels mecanismes de promoció:

- Automàtica
- Condicionada

## Valoració dels llocs de treball (a títol d'exemple)

- **Identificació de factors a considerar en el procés de valoració. Exemples de factors:**

- Tipologia de funcions
- Dimensió de comandament
- Problemàtica del lloc i impacte de les decisions
- Exigència d'autonomia/iniciativa
- Àmbits de relació intern i extern
- Etc..

| Lloc tipus | Factor 1 | Factor 2 | Factor3 | .... | .... | Factor n | Valora ció |
|------------|----------|----------|---------|------|------|----------|------------|
| Cap        | 12       | N        | N       |      |      | N        | 1.400      |
| Cap Secció | 4        | N        | N       |      |      | N        | 950        |
| Tècnic X   | 2        | N        | N       |      |      | N        | 700        |
| Tècnic Y   | 4        | N        | N       |      |      | N        | 850        |

- Definició de pesos específics i graus i criteris de valoració dels factors,
- Realització del procés de valoració dels factors
- Anàlisi comparatiu d'equitat entre llocs i establiment de prioritats d'oportunitat de promoció

### 3. Promoció basada en el desenvolupament professional dels components del PAS en els llocs de treball que ocupen

Aquesta modalitat de promoció es basa en la consideració que els components del PAS, en determinades circumstàncies i complint determinats criteris, puguin assolir graus de competències superiors als requerits, de base, per al lloc de treball que ocupen, i paral·lelament gaudir d'unes condicions laborals que reflecteixin aquest progrés professional.

Aquesta modalitat, complementa la promoció impulsada a partir de la revisió organitzativa de les característiques dels llocs de treball que ja formen part del C.LI.T. de la URV.

L'activació del procés no es degut únicament a consideracions organitzatives, sinó que hi ha un inici basat en el potencial de competències professionals de les



persones, i en la seva capacitat provada per exercir funcions superiors a les establertes pel seu lloc de treball.

Aquesta modalitat de promoció es basa en una sèrie de premisses:

- Les persones que ocupen els llocs de treball, han de complir uns requeriments diferencials, que s'establiran per a cada cas, a nivell de competències i acompliment en el desenvolupament de funcions, per tal d'optar i assolir la promoció.
- Els llocs de treball amb competències particulars es corresponen als llocs de treball que el Catàleg estableix com a específics. Per tant, aquest tipus de promoció anirà adreçada a les persones que ocupin llocs de treball dels grups A, B i C específics, pel que fa al personal funcionari, i dels grups I i II pel que fa a personal laboral, sens perjudici que en determinades condicions també es pugui aplicar a altres llocs de treball.
- L'assoliment del progrés o la promoció professional per aquesta via no comporta necessàriament la transformació definitiva dels llocs de treball, sinó que és una transformació condicionada a que el lloc de treball sigui ocupat per la persona que ha obtingut la promoció. Per tant, les característiques del lloc de treball al catàleg de llocs de treball continuaran mantenint les mateixes condicions, a menys que aquesta promoció coincideixi amb una revisió organitzativa del lloc de treball.

De forma habitual, aquesta modalitat de promoció contempla la possibilitat de *Progrés professional* dins d'un grup, de tal forma que les variacions a les condicions laborals es reflecteixin al complement de lloc de treball o bé de forma addicional, al complement de destinació en el cas del personal funcionari.

Excepcionalment, aquest *Progrés professional* pot comportar una *Millora professional excepcional* que es pot acabar materialitzant en un canvi de grup. Perquè això sigui possible, els mèrits de la persona que ocupa el lloc de treball han de coincidir amb la viabilitat o conveniència de l'adequació de l'estructura organitzativa. Lògicament aquesta viabilitat o conveniència s'ha de determinar en funció de paràmetres basats en el disseny de l'estructura organitzativa del PAS de la URV. La contemplació d'un canvi de grup, en el marc de la millora professional excepcional, es tradueix en una revisió definitiva de les característiques del lloc de treball al Catàleg de Llocs de Treball de la URV.

Els requeriments mínims i els mèrits per optar i assolir el progrés o la millora professional excepcional per aquesta via, han de ser objectius, evidents i valorables.

Els mèrits a mesurar es basaran en les característiques professionals dels llocs de treball ocupats. A tal efecte s'ha de partir del disseny dels llocs de treball del PAS que està recollit a les corresponents fitxes del catàleg de llocs de treball.

Els mèrits a considerar es distribueixen en dos grans blocs:

- Mèrits relacionats amb les competències associades als llocs de treball
- Mèrits relacionats amb l'execució dels processos, funcions i responsabilitats dels llocs de treball.



En ambdós casos, els mèrits objectius i contrastables respecte a cadascun dels dos blocs han de reflectir que la persona que ocupa un lloc de treball té:

- Unes competències superiors a les requerides per al lloc de treball segons el disseny organitzatiu del mateix.
- Un nivell d'acompliment de les seves responsabilitats en el que es poden detectar de forma objectiva contribucions amb un valor diferencial respecte a l'expectativa inicial del lloc de treball.

## Establiment i avaluació de competències clau i els seus llindars per un lloc de treball (a títol d'exemple)

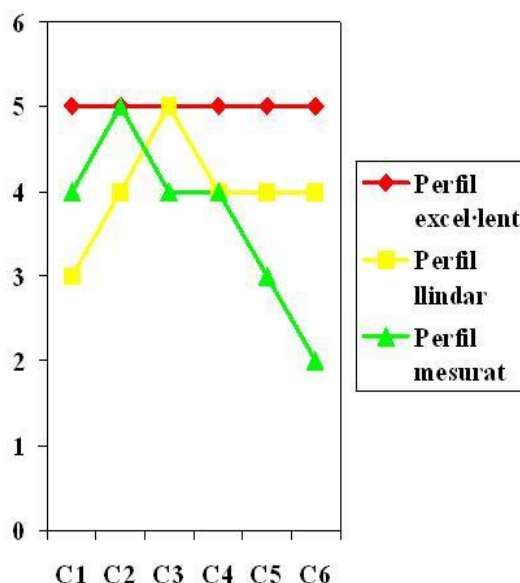
### • Determinació de competències "clau":

- Coneixements (Titulacions, formació permanent, coneixements tècnics i funcionals)
- Capacitats
- Habilitats

### • Establiment dels perfils excel·lents i perfils llindars per les competències "clau" dels llocs de treball.

### • Gradació de competències en base a cinc nivells: 1-Insuficient; 2-Per desenvolupar; 3-Mig; 4-Domini; 5-Domini excel·lent

### • Establiment d'indicadors i evidències per avaluar el perfil mesurat.



## Implantació de les modalitats de promoció 2 i 3

Com a conseqüència de l'aplicació dels mecanismes previstos per les modalitats de promoció 2 i 3, s'establiran una sèrie d'oportunitats de promoció, que seran proposades periòdicament per l'equip de govern a través de la gerència i acordades amb els representats dels treballadors.

Aquestes oportunitats de promoció poden venir donades per diversos factors, i a la vegada han de ser viables dins el marc pressupostari de la URV. A tal efecte es consignarà anualment al pressupost de la URV una partida destinada a les modalitats 2 i 3 de promoció.

Les oportunitats de promoció podran ser exercides a través de diversos mecanismes que podran ser automàtics o condicionats a la realització d'algun procés d'acreditació dels mèrits per part del PAS que ocupa els llocs de treball

La implantació d'aquestes modalitats de promoció 2 i 3 comportarà la realització d'una sèrie d'accions basades en tècniques i mètodes que serveixin per impulsar el procés i dotar-lo d'informació objectiva que ajudi a determinar les prioritats a l'hora d'establir les oportunitats de promoció:



| Acció                                                                                                                | Objectiu                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Revisió sostinguda de les característiques organitzatives dels llocs de treball.</i>                              | Detectar oportunitats de promoció que es derivin d'aquestes revisions de l'estructura organitzativa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <i>Valoració de llocs de treball</i>                                                                                 | <p>Disposar d'una gradació objectiva dels llocs de treball, basant-se en comparacions, factors objectivables (grau de titulació requerida, grau de comandament, estructura organitzativa que en depèn, responsabilitat, transversalitat, autonomia, iniciativa exigible, etc.)</p> <p>Identificar "gaps" entre la posició actual i la resultant d'aquesta gradació objectiva, que serveixi per prioritzar oportunitats.</p> |
| <i>Determinar Competències clau del lloc de treball que serveixin de mesuradors del potencial professional.</i>      | Disposar, per cada lloc de treball, d'unes variables preestablertes respecte les que poder avaluar la posició de la persona que ocupa el lloc de treball                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <i>Creació d'un Model i procediments que mesurin la posició respecte al nivell llindar de les competències clau.</i> | Determinar quines persones i en quins llocs de treball han assolit un grau de superació del llindar en competències clau o en les seves funcions de tal forma que es pugui activar una oportunitat de progrés o millora professional                                                                                                                                                                                        |

## Dotació pressupostària per la Promoció

